

THIS COLLECTIVE AGREEMENT made in duplicate in the City of Ottawa, Regional Municipality of Ottawa-Carleton, Province of Ontario, this _____ day of _____ 2005.

BETWEEN: THE NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION
having its head office and business address in the City
of Ottawa, Province of Ontario, Canada.

AND: THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
FOR CAPTAIN USHERS, USHERS AND TOUR GUIDES.

ARTICLE 1 – PURPOSE OF AGREEMENT

- 1.01 The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the Corporation, the employees and the Alliance, to set forth certain terms and conditions of employment relating to pay, hours of work, employee benefits and general working conditions affecting employees covered by this Agreement and to ensure that all reasonable measures are provided for the safety and occupational health of the employees.
- 1.02 The parties to this Agreement share a desire to improve the quality of service rendered by the Corporation and to increase the productivity of the employees to the end that the people of Canada will be well and efficiently served. Accordingly, the parties are determined to establish, within the framework provided by law, an effective working relationship at all levels in which members of the bargaining unit are employed.

ARTICLE 2 – INTERPRETATION AND DEFINITIONS

- 2.01 For the purpose of this Agreement:
- a) "Alliance" means the Public Service Alliance of Canada,
 - b) "Common-Law spouse" relationship is said to exist when, for a continuous period of at least one (1) year, employees

LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE a été rédigée en double exemplaire à Ottawa, dans la municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, province d'Ontario, le _____ jour de _____ 2005.

ENTRE : LA SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS dont
le siège social et le bureau d'affaires sont situés à Ottawa
(Ont.), Canada.

ET : L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA POUR CHEFS PLACEURS, CHEFS
PLACEUSES, PLACEURS, PLACEUSES ET GUIDES.

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre la Société, les employé-e-s et l'Alliance, d'énoncer certaines conditions de travail concernant la rémunération, l'horaire de travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employé-e-s assujettis à la présente convention et d'assurer la mise en oeuvre de toute mesure raisonnable concernant l'hygiène professionnelle et la sécurité des employé-e-s.
- 1.02 Les parties aux présentes ont un désir commun d'améliorer la qualité des services offerts par la Société et d'accroître le rendement des employé-e-s afin de desservir efficacement le public canadien. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, de bons rapports à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de la présente convention,
- a) Alliance désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
 - b) on dit qu'il existe des liens de conjoint de droit commun lorsque pendant une période continue d'au moins une année,

<p>have lived with a person, publicly represented that person to be their spouse and continue to live with that person as if that person was their spouse.</p> <p>c) "Corporation" means the National Arts Centre Corporation,</p> <p>d) "Employee" means a person who is covered by this Agreement,</p> <p>e) "Employer" means the National Arts Centre Corporation,</p>	<p>un employé-e a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son ou sa conjoint-e, et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son ou sa conjoint-e;</p> <p>c) Société désigne la Société du Centre national des Arts;</p> <p>d) employé-e désigne une personne qui est assujettie à la présente convention;</p> <p>e) employeur désigne la Société du Centre national des Arts;</p>
<p>2.02 Both the English and French texts of this Agreement shall be official.</p>	<p>2.02 Les textes français et anglais de la présente convention sont des textes officiels.</p>
<p><u>ARTICLE 3 – APPLICATION</u></p>	<p><u>ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION</u></p>
<p>3.01 The provisions of this Agreement apply to the Alliance, the employees, and the Employer.</p>	<p>3.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'employeur.</p>
<p>3.02 The Corporation agrees to engage employees to handle the normal duties of captain ushers, ushers and guides. However, effective September 1st, 1992, at its discretion the Employer can use the services of volunteers to perform the duties of guides, on a daily basis 9 AM to 5 PM. In the event of special occasions, or emergencies, the Employer has the right to hire on a temporary basis other personnel to whom this Agreement will not apply, provided that such hiring is only to satisfy the needs of such special occasions or emergencies and shall not cause a reduction in hours of any of the employees covered by this Agreement.</p>	<p>3.02 La Société accepte d'embaucher des employé-e-s pour assurer les fonctions normales de chefs placeurs, chefs placeuses, placeurs, placeuses et guides. Cependant, à compter du 1^{er} septembre 1992, l'employeur peut, à sa discrétion, utiliser les services de bénévoles pour accomplir les tâches de guides, tous les jours, de 9 h à 17 h. Dans des circonstances spéciales ou urgentes, l'employeur a le droit d'embaucher, à titre temporaire, d'autres employé-e-s qui ne sont pas assujettis à la présente convention, à la seule fin de répondre aux exigences nées de ces circonstances spéciales ou de ces cas d'urgence. Ces circonstances ne doivent pas entraîner une diminution des heures de travail des employé-e-s assujettis à la présente convention.</p>
<p>3.03 a) The Employer agrees to provide employees with a copy of the collective agreement, in the official language of their choice, within three (3) months of its signing.</p> <p>b) Subject to Clause 3.03 a), the Employer agrees to provide each new employee a copy of the collective agreement on</p>	<p>3.03 a) L'employeur convient de remettre à chaque employé-e un exemplaire de la convention collective, dans la langue officielle de son choix, dans les trois (3) mois qui suivent la signature de la présente convention.</p> <p>b) Sous réserve de 3.03 a), l'employeur convient de remettre à chaque nouvel employé-e un exemplaire de la convention</p>

their first day of work.

ARTICLE 4 – RECOGNITION

4.01 The Corporation recognizes the Alliance as the sole and exclusive bargaining agent for all employees described in the certificate issued by the Canada Labour Relations Board on the 20th day of February 1976, as:

"All persons employed by the National Arts Centre Corporation as Captain Ushers, Ushers and Tour Guides."

ARTICLE 5 - ALLIANCE ACTIVITY

5.01 It is agreed that there shall be no discrimination by the Corporation against employees because of their affiliation with the Alliance. It is further agreed that there shall be no solicitation of members or other Union activity during working hours except as provided in this Agreement.

5.02 The Employer may, at its discretion, provide the bargaining unit employees with a meeting space for matters relating to their employment.

5.03 The Employer agrees to provide Local no. 70291 with a locale on its premises in a convenient location.

ARTICLE 6 – MANAGEMENT RIGHTS

6.01 All the functions, rights, powers and authorities which the Corporation has not specifically abridged, deleted or modified by this Agreement are recognized by the Alliance as being retained by the Corporation.

6.02 The Union recognizes that the management of the National Arts Centre, the control of its properties, the maintenance of order on its premises, the size of its work force and the number of employees scheduled on any shift are solely the responsibility of the Centre.

collective lors de son premier jour de travail.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 La Société reconnaît l'Alliance comme seul et unique agent de négociation de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations de travail, le 20^e jour de février 1976, comme étant :

Toutes les personnes embauchées par la Société du Centre national des Arts, à titre de chefs placeurs, chefs placeuses, placeurs, placeuses et guides.

ARTICLE 5 - ACTIVITÉS DE L'ALLIANCE

5.01 Il est convenu que la Société n'établira aucune discrimination à l'endroit d'un employé-e en raison de son affiliation à l'Alliance. Il est également convenu qu'il n'y aura aucun recrutement ou autre activité syndicale pendant les heures de travail, qui ne soit stipulé dans la présente convention.

5.02 L'employeur, à sa discrétion, fournira aux employé-e-s de l'unité de négociation un espace de réunion pour les questions reliées à leur emploi.

5.03 L'employeur mettra à la disposition de la section locale 70291, un local sur sa propriété, dans un endroit approprié.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 L'Alliance reconnaît que la Société conserve toutes les fonctions ainsi que tous les droits et pouvoirs et l'autorité qui ne sont pas explicitement abrégés, supprimés ou modifiés par la présente convention.

6.02 Le syndicat reconnaît que la gestion du Centre national des Arts, la surveillance de ses biens meubles et immeubles, le maintien de l'ordre dans ses installations, la taille de la main-d'oeuvre ainsi que le nombre d'employé-e-s mis à l'horaire pour n'importe quel quart de travail ne relèvent que du Centre.

<p>6.03 The Corporation shall not exercise its rights to direct the working forces in a discriminatory manner, nor shall these rights be used in a manner which would deprive employees of their employment, unless through just cause.</p>	<p>6.03 La Société n'exercera pas ses droits de diriger la main-d'oeuvre de façon discriminatoire ni ne les utilisera pour priver les employé-e-s de leur emploi, sauf pour un motif valable.</p>
<p><u>ARTICLE 7 - NO CESSATION OF WORK</u></p>	<p><u>ARTICLE 7 - INTERDICTION D'ARRÊT DE TRAVAIL</u></p>
<p>7.01 In view of the orderly procedure for the settlement of complaints and grievances as established herein, there shall be no lock-out by the Corporation and no strike, sit-down, slow-down, stoppage of work, or any act of a similar nature which would interfere with the efficient ushering and guiding operation of the Corporation by the Alliance, its officers, agents, and the employees during the period in which this Agreement is in force.</p>	<p>7.01 Compte tenu du processus ordonné de règlement des plaintes et griefs ainsi établi dans la présente convention, il n'y aura ni lock-out de la part de la Société, ni grève, grève d'occupation, grève perlée, débrayage ou autre acte de même nature pouvant nuire au fonctionnement efficace du service de placeurs, de placeuses et de guides au sein de la Société, de la part de l'Alliance, de ses dirigeants, de ses agents et des employé-e-s pour la durée de la présente convention.</p>
<p><u>ARTICLE 8 - ALLIANCE STEWARDS AND COMMITTEES</u></p>	<p><u>ARTICLE 8 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS DE L'ALLIANCE</u></p>
<p>8.01 The Alliance, through the bargaining unit, may choose stewards to assist in processing grievances as outlined under the Grievance Procedure, or to otherwise represent the Alliance. In the stewards' absence, a designated alternate steward may act on their behalf. The Alliance may designate an alternate Steward.</p>	<p>8.01 L'Alliance, par l'entremise de l'unité de négociation, peut choisir des délégués syndicaux pour participer au règlement des griefs, comme le prévoit la procédure de règlement des griefs, ou pour autrement la représenter. En l'absence des délégués syndicaux, un délégué suppléant désigné peut agir en leur nom. L'Alliance peut désigner un délégué syndical suppléant.</p>
<p>8.02</p> <ul style="list-style-type: none"> a) The Corporation shall recognize a bargaining committee composed of a maximum of four (4) persons of whom two (2) shall be employees, one (1) a representative of the office of the Alliance and one other, either an employee or a representative of the Alliance. The employees involved shall participate during their free time and the Employer may remunerate such time at its discretion. b) The Alliance shall recognize a bargaining committee of not more than four (4) Corporation representatives. c) Each side may have consultants and observers present during bargaining. 	<p>8.02</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La Société reconnaît un comité de négociation composé d'au plus quatre (4) personnes, dont deux (2) seront des employé-e-s, une (1) sera un représentant du bureau de l'Alliance et l'autre sera soit un employé-e ou un dit représentant de l'Alliance. Les employé-e-s concernés y participeront durant leur temps libre et, à sa discrétion, l'employeur pourra rémunérer un tel temps. b) L'Alliance reconnaît un comité de négociation formé d'au plus quatre (4) représentants de la Société. c) Chacune des parties peut inviter des conseillers et des observateurs à assister aux séances de négociation.

	<p>d) The employer agrees to introduce newly hired employees, members of the bargaining unit, to the President of Local 70291 or his/her alternate as soon as possible after the hiring date. The employer will introduce during the life of the collective agreement an orientation program for new employees. The employer will engage in meaningful consultation with the Alliance concerning its participation and involvement in the program.</p>		<p>d) L'employeur convient de présenter les employé-e-s nouvellement embauchés, membres de l'unité de négociation, au président de la Section locale 70291 ou à son suppléant le plus tôt possible après la date de leur embauche. Pendant la durée de la convention collective, l'employeur présente un programme d'orientation à l'intention des nouveaux employé-e-s, et s'engage à entreprendre des consultations constructives avec l'Alliance au sujet de sa participation audit programme et de son rôle y afférent.</p>
<p>8.03 The Corporation shall be notified on the signing of the Agreement and subsequently every three (3) months in writing by the proper officials of the Alliance of the names of the Executive, the Steward and the designated Alternate Steward. The Alliance shall notify the Corporation of the members of the bargaining committee upon giving notice to bargain.</p>	<p>8.03 Les représentants attitrés de l'Alliance transmettront par écrit à la Société, au moment de la signature de la convention et par la suite tous les trois (3) mois, le nom des membres de l'exécutif, du délégué syndical et du délégué suppléant. De plus, l'Alliance fera connaître à la Société le nom des membres du comité de négociation lorsqu'elle signifiera l'avis de négocier.</p>		
<p>8.04 If it is necessary for a Local Elected Official or other employee to take time off during working hours to attend Management meetings, in connection with a grievance, or to investigate complaints of an urgent nature, prior permission from the Supervisor on duty must be received for the period involved. This person must report back to the Supervisor at the end of the period. The Corporation agrees to allow reasonable time for such purposes.</p>	<p>8.04 S'il est nécessaire pour un agent élu d'une section locale ou pour un autre employé-e de prendre du temps libre durant les heures de travail pour assister aux réunions de la direction, en rapport à un grief ou pour faire enquête sur des plaintes de caractère urgent, ce dernier ou cette dernière doit obtenir la permission préalable du surveillant en fonction pour la période en question. Cette personne doit se présenter à son surveillant à la fin de la période. La Société convient d'accorder une période de temps raisonnable à cette fin.</p>		
<p>8.05 The Corporation must provide the shop steward with the following information concerning the bargaining unit, as well as the information provided by virtue of Clauses 12.05, 20.03 and 20.04:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a copy of posters for competitions; b) a copy of the master schedule and the "house call"; c) a copy of memos sent to all staff and members of the bargaining unit. 	<p>8.05 La Société doit fournir au délégué syndical les renseignements suivants concernant l'unité de négociation, en plus de ceux fournis en vertu des clauses 12.05, 20.03, et 20.04 :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) une copie des avis de concours; b) une copie de l'horaire cadre et une copie de l'horaire hebdomadaire des spectacles (house-call); c) une copie des notes de service destinées à tous les employé-e-s et aux membres de l'unité de négociation. 		

<u>ARTICLE 9 - GRIEVANCE PROCEDURE</u>	<u>ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</u>
<u>General</u>	<u>Généralités</u>
9.01 A grievance shall not be deemed to be invalid by reason only that it is not in accordance with the bilingual form supplied by the Employer.	9.01 Un grief n'est pas considéré nul et non avenu du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule bilingue fournie par l'employeur.
9.02 a) The time limits presented in this Article may be extended by mutual consent of the parties. Such requests and responses shall be confirmed in writing. b) Any grievance for which a written response has not been given by the Employer within the time limits may be processed in writing to the next stage, within the time limits stipulated for filing to the next stage.	9.02 a) Les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés par accord mutuel entre les parties. De telles demandes et réponses seront confirmées par écrit. b) Tout grief auquel l'employeur ne répond pas par écrit dans les délais prescrits peut être soumis par écrit au palier suivant dans les délais stipulés pour soumettre un grief au palier suivant.
9.03 A grievance may be presented by employees on their own behalf or on behalf of themselves and one or more other employees.	9.03 Un grief peut être présenté par les employé-e-s en leur propre nom ou en leur propre nom et en celui d'un ou de plusieurs autres employé-e-s.
9.04 All grievances shall be submitted to the Director, Patron Services, or designate, at each stage of the grievance procedure. The Director, Patron Services, shall be responsible for forwarding the grievance to the appropriate Employer's representative authorized to deal with grievances as well as for providing the grievor and the Steward, if applicable, with a dated and signed copy of the grievance.	9.04 Tous les griefs sont soumis au directeur des Services au public, ou à son délégué, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Il incombe au directeur des Services au public de transmettre le grief au représentant approprié de l'employeur, autorisé à traiter des griefs, et de fournir au requérant et au délégué syndical, le cas échéant, une copie signée et datée du grief.
9.05 For the purpose of this Article, days shall exclude Saturdays, Sundays and designated holidays.	9.05 Aux fins de l'application du présent article, l'expression « jour » exclut les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés.
9.06 <u>Grievances</u> The parties recognize the value of informal discussions between employees and their supervisors to the end that problems might be resolved without recourse to a formal grievance. When an employee, within the time limits prescribed in stage 1, gives notice that he/she wishes to take advantage of this clause, it is	9.06 <u>Griefs</u> Les parties reconnaissent l'utilité de discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé-e annonce, dans les délais prescrits au palier 1, qu'il ou elle désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période

agreed that the period between the initial discussion and the final response shall not count as elapsed time for the purpose of grievance time limits.

Employees who feel themselves to be aggrieved by the interpretation or alleged violation of the provisions of this Agreement, shall have the right to present a formal written grievance in keeping with the following procedure:

Complaints

Employees shall have the right to discuss with and settle through the Supervisor concerned any complaints they may have.

Stage 1

Employees will have fifteen (15) days in which to submit a grievance from the day on which they first became aware of the action or circumstances giving rise to the grievance.

Employees shall state the precise nature of the grievance, the Article(s) of the Collective Agreement of which the interpretation is in dispute or which is alleged to have been violated, and the redress sought. The Director, Patron Services, or designate, shall be the Employer's representative authorized to deal with Grievances at Stage 1. The designated manager shall forward a written reply to the grievance by hand or by registered mail, with a copy to the Steward, the President of the Local and the National Component of the Alliance within ten (10) days of the receipt of the grievance.

The Director Patron Services or his/her Delegate may request to the grievor that a meeting take place to discuss the grievance. In such cases a meeting shall be scheduled within a period of ten (10) days of the receipt of the grievance. The time limits for the reply will commence only the day that the meeting is held. Employees may, if they so desire, be assisted or represented by the Alliance.

allant de l'explication initiale à la réponse finale ne doit pas être considérée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

Les employé-e-s qui s'estiment lésés par une interprétation ou par une prétendue violation des dispositions de la présente convention ont le droit de déposer un grief formel par écrit, conformément à la procédure suivante :

Plaintes

Les employé-e-s ont le droit de discuter et de régler avec le surveillant en cause toute plainte qu'ils ou elles auront.

Palier 1

Les employé-e-s auront quinze (15) jours pour soumettre un grief, à compter de la date à laquelle ils ou elles ont pris connaissance pour la première fois de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief.

Les employé-e-s doivent énoncer la nature précise du grief, le ou les articles de la convention collective dont l'interprétation fait l'objet du différend ou au sujet duquel (desquels) il y aurait prétendue violation, et le redressement demandé. Le directeur des Services au public, ou son délégué, est le représentant autorisé de l'employeur pour traiter des griefs au palier 1. Le directeur désigné doit faire parvenir sa réponse par écrit au grief, en personne ou par courrier recommandé, avec copie au délégué syndical, au président de la section locale et à l'Élément national de l'Alliance dans les dix (10) jours de la réception du grief.

Le directeur des Services au public ou son délégué peut demander au plaignant ou à la plaignante qu'une rencontre ait lieu pour discuter du grief. Dans ce cas, une réunion doit être tenue dans les dix (10) jours de la réception du grief. Le délai pour donner la réponse commence à compter du jour où la réunion est tenue. Les employé-e-s peuvent, s'ils ou elles le désirent, être assistés ou représentés par l'Alliance.

<u>Stage 2</u>	<u>Palier 2</u>
<p>Failing a satisfactory settlement at Stage 1, employees will have twelve (12) days in which to submit grievances to Stage 2 from the date on which the reply at Stage 1 was delivered or postmarked by registered mail or was due, provided that the support of and representation by the Alliance has been obtained. The Director General, or designate, shall be the Employer's representative authorized to deal with grievances at Stage 2.</p> <p>The Director General, or designate, shall schedule a hearing within the prescribed time limits, and the hearing shall be scheduled within a period of nine (9) days following receipt of the submission to Stage 2. The time limits for the written reply at Stage 2 will only commence from the day that the hearing is held. The Director General or designate shall forward a written reply, by hand or by registered mail, with a copy to the Steward, the President of the local and the National Component of the Alliance, within nine (9) days of the hearing at Stage 2.</p>	<p>Faute d'un règlement satisfaisant au palier 1, les employé-e-s auront douze (12) jours pour soumettre leurs griefs au palier 2, à compter de la date à laquelle la réponse au palier 1 leur a été donnée ou de la date du cachet de la poste sur le courrier recommandé ou de la date à laquelle la réponse devait leur être donnée, à condition qu'ils ou elles aient obtenu l'appui et la représentation de l'Alliance.</p> <p>Le directeur général ou son délégué est le représentant autorisé de l'employeur pour traiter des griefs au palier 2. Le directeur général ou son délégué doit convoquer une réunion dans les délais fixés et la réunion doit être convoquée dans les neuf (9) jours de la réception du grief au palier 2. Les délais pour la réponse écrite au palier 2 commencent le jour où la réunion a lieu. Le directeur général ou son délégué doit donner une réponse écrite en personne ou par courrier recommandé dont copie sera envoyée au délégué syndical, au président de la section locale et à l'Élément national de l'Alliance dans les neuf (9) jours de la date de la réunion au palier 2.</p>
<p>9.07 Where the Corporation discharges an employee, the grievance procedure set forth in Clause 9.06 applies except that:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Presentation of the grievance shall begin at Stage 2, and within fifteen (15) days from the date of discharge. b) The nine (9) days time limit within which the Director General, or designate, is to reply is extended to fifteen (15) days. 	<p>9.07 Lorsque la Société congédie un employé-e, la procédure de règlement des griefs énoncée à la clause 9.06 s'applique, sauf que :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le grief doit être présenté au palier 2, et ce, dans les quinze (15) jours de la date du congédiement. b) le délai de neuf (9) jours dans lequel le directeur général ou la personne désignée répond au grief, est prolongé à quinze (15) jours.
<p>9.08 The requirement for a hearing may be waived by either party and in such a case the time limit for the reply of the representative of the Employer authorized to deal with a grievance at that step shall commence on the date the hearing was waived in writing.</p>	<p>9.08 L'exigence d'une audience peut être abandonnée par l'une ou l'autre des parties et en ce cas, le délai pour la réponse du représentant autorisé de l'employeur pour traiter du grief à ce palier commence à la date à laquelle l'audience a été abandonnée par écrit.</p>
<p>9.09 Where the parties agree that the nature of a grievance is such that a decision cannot be given below a particular level of authority, Stage 1 may be eliminated.</p>	<p>9.09 Lorsque les parties conviennent que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, le palier 1 peut être éliminé.</p>

<u>ARTICLE 10 – ARBITRATION</u>	<u>ARTICLE 10 - ARBITRAGE</u>
10.01 Where a difference arises between the parties relating to the adjustment of a grievance, the Alliance or the Corporation may, after exhausting the grievance procedure established in Article 9, notify the other party in writing of its intention to refer the matter to arbitration, within thirty (30) days of the date on which the Director General's, or designate's, reply at Stage 2 was postmarked by registered mail or was due to the employee. Such notification shall contain details of the matter at issue, the specific Articles violated if applicable and the redress requested.	10.01 Lorsqu'un différend se rattachant au règlement d'un grief naît entre les parties et que tous les paliers de la procédure de règlement des griefs énoncés à l'article 9 ont été épuisés, l'Alliance ou la Société peut signifier par écrit, à l'autre partie, son intention de soumettre la question en litige à l'arbitrage, dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle la réponse du directeur général, ou de son délégué, au palier 2 a reçu le cachet de la poste par courrier recommandé ou devait être donnée à l'employé-e. Cet avis doit énoncer les détails de la question en litige, préciser, s'il y a lieu, les articles auxquels il a été dérogé et mentionner le redressement demandé.
10.02 Within ten (10) days of the date of delivery of the foregoing notice, the parties shall attempt to agree to the appointment of an Arbitrator.	10.02 Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle on a signifié l'avis précité.
10.03 If the parties fail to agree on the selection of an Arbitrator within ten (10) days prescribed in Clause 10.02, the party requesting arbitration shall ask the Federal Minister of Labour to appoint one.	10.03 Si les parties ne peuvent parvenir à un accord sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours stipulés à la clause 10.02, la partie demandant l'arbitrage demande au ministre fédéral du Travail d'en nommer un.
10.04 The Arbitrator shall hear and determine the difference and shall make every reasonable effort to issue a decision within thirty (30) days of his/her appointment. The decision shall be final and binding upon the parties and upon any employee affected by it.	10.04 L'arbitre entend la cause, définit le différend et fait tous les efforts raisonnables pour rendre une décision dans les trente (30) jours qui suivent sa nomination. Sa décision est finale et exécutoire pour les parties ainsi que pour tout employé-e touché par son application.
10.05 The Arbitrator shall have no power to alter, add to, subtract from, amend, modify, or substitute any part of this Agreement.	10.05 L'arbitre n'est pas autorisé à remanier, à ajouter, à retrancher, à modifier, à changer ou à remplacer une partie quelconque de la présente convention.
10.06 The fee and expenses of an Arbitrator shall be borne equally by the parties.	10.06 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre doivent être assumés également par les parties.
10.07 The time limits stipulated in this Article may be extended by mutual consent of the parties.	10.07 Les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés avec l'accord mutuel des parties.
10.08 For the purpose of this Article days shall exclude Saturdays, Sundays and designated holidays.	10.08 Aux fins de l'application du présent article, l'expression "jour" exclut les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés.

<u>ARTICLE 11 – DISCIPLINARY PROCEDURE</u>	<u>ARTICLE 11 - PROCÉDURE DISCIPLINAIRE</u>
<p>11.01 Before an employee is interviewed by a member(s) of Supervision for the purpose of investigating alleged misconduct, which might result in being disciplined, suspended or discharged, the employee shall be notified of such purpose and of their right to have a representative of the Alliance attend the meeting.</p>	<p>11.01 Avant qu'un employé-e soit interviewé par un (ou des) surveillant(s) aux fins de faire enquête sur une prétendue mauvaise conduite qui pourrait entraîner une sanction disciplinaire, une suspension ou un renvoi, l'employé-é doit être informé de l'objet de la réunion et de son droit de compter sur la présence d'un représentant de l'Alliance à la réunion.</p>
<p>11.02 In order of severity, the types of disciplinary action are:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Oral reprimand b) Written reprimand c) Suspension d) Dismissal 	<p>11.02 Par ordre de gravité, les genres de sanctions disciplinaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la réprimande orale, b) la réprimande écrite, c) la suspension et d) le renvoi.
<p>11.03 Any employee subject to disciplinary measures, with the exception of oral reprimands will be advised in writing of the reasons within forty-eight (48) hours of the decision to impose disciplinary measures.</p>	<p>11.03 Tout employé-e qui fait l'objet de mesures disciplinaires, à l'exception d'une réprimande orale, sera avisé par écrit des motifs dans les quarante-huit (48) heures de la décision d'imposer des mesures disciplinaires.</p>
<p>11.04 The Union Steward and the Local President will be mailed or given a copy of any written reprimand or notice of suspension or discharge referred to in Clause 11.03 issued to an employee as soon as possible but in no event later than one (1) working day of twenty-four (24) hours after issuance of such reprimand or notice to the employee.</p>	<p>11.04 On remettra ou on fera remettre par la poste au délégué syndical et au président de la section locale, une copie de toute réprimande écrite ou de tout avis de suspension ou de renvoi mentionné à la clause 11.03 émis à l'endroit d'un employé-e et ce, dès que possible mais pas plus tard qu'un jour ouvrable de 24 heures après l'émission de la réprimande ou de l'avis à l'employé-e.</p>
<p>11.05 Any document or written statement related to disciplinary action, which may have been placed on the personnel file of an employee, shall be destroyed after eighteen (18) months have elapsed since the disciplinary action was taken provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.</p>	<p>11.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de dix-huit (18) mois qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.</p>
<p>11.06 The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document from the file of an employee of which the employee was not aware at the time of filing or within a reasonable time thereafter.</p>	<p>11.06 L'employeur convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audience tout document extrait du dossier de l'employé-e se rapportant à une mesure disciplinaire et dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci</p>

ARTICLE 12 – SENIORITY

- 12.01 a) In this Agreement, seniority is based upon length of service in the bargaining unit as an employee. The calculation of seniority shall be separate for captain ushers, ushers and tour guides. Time spent in one of these positions will not count towards seniority for the others. However, seniority rights acquired in one position are not lost during a period of employment in another position.
- b) Where a promotion to the position of Captain Usher or when an incumbent is to be appointed to the position of Usher or Tour Guide, the decision is controlled by competence and the willingness to perform the work; when competence and willingness are equal, according to the Selection Committee, in consultation with the Alliance, seniority shall prevail.
- c) Successful applicants shall be placed on trial for one hundred (100) hours. Conditional on satisfactory service, the promotion or appointment shall be confirmed upon completing the one hundred (100) hours. In the event successful applicants prove unsatisfactory in the position during the trial period, or if the employees are unable to perform the duties of the new classification they shall be returned to their former position and wage rate without loss of seniority.

Employees promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall also be returned to their former position, wage rate, without loss of seniority. In the case of employees who are promoted to an "Alternate" position the trial period includes only those hours worked in the higher ranked duties.

au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

- 12.01 a) Dans la présente convention, l'ancienneté sera établie en fonction des états de service dans l'unité de négociation en qualité d'employé-e. Le calcul de l'ancienneté est distinct pour les chefs placeurs et chefs placeuses, les placeurs et placeuses et les guides. Le temps effectué dans une de ces fonctions ne comptera pas aux termes de l'ancienneté pour les autres. Toutefois, les droits d'ancienneté acquis dans une fonction ne sont pas perdus durant la période d'emploi dans une autre.
- b) Lorsqu'il s'agit d'avancement au poste de chef placeur ou chef placeuse ou lorsqu'il s'agit de nommer un titulaire au poste de placeur ou placeuse ou de guide, la décision est régie par la compétence et la volonté d'accomplir le travail; lorsque la compétence et la volonté d'accomplir le travail sont égales, de l'avis du comité de sélection, au terme de consultations avec l'Alliance, l'ancienneté prévaudra.
- c) Les candidat-e-s choisis sont en stage pendant cent (100) heures. Sous réserve d'un service satisfaisant, la promotion ou la nomination est confirmée au terme de cent (100) heures. Si les candidat-e-s choisis font preuve d'un rendement insatisfaisant à ce poste durant la période de stage, ou si les employé-e-s sont incapables d'accomplir les fonctions de la nouvelle classification, ils ou elles sont retournés à leur ancien poste et à leur ancien taux de rémunération, sans perte d'ancienneté.

Tous les employé-e-s qui ont obtenu de l'avancement ou qui ont été mutés par suite du réaménagement des postes retournent aussi à leur ancien poste et à leur ancien taux de rémunération, sans perte d'ancienneté. Si les employé-e-s obtiennent de l'avancement à un poste suppléant, le stage comprend uniquement les heures effectuées dans le cadre de ses fonctions supérieures.

12.02	Notwithstanding 12.01, new employees shall acquire seniority rights from the date they have completed their probationary period for the Corporation and this will constitute their seniority date.	12.02	Nonobstant la clause 12.01, les nouveaux employé-e-s acquièrent des droits d'ancienneté à compter de la date à laquelle ils ou elles ont complété leur stage pour la Société, ladite date constituant la date d'ancienneté.
12.03	Employees hired into the bargaining unit are considered to be probationary employees for the first two hundred (200) hours. The initial probationary period may be extended by mutual agreement of the Corporation and the Alliance. This extension shall not exceed one hundred (100) hours. Probationary employees shall have no seniority rights under this Agreement and may be discharged by the Corporation at its discretion during that period.	12.03	Les employé-e-s embauchés dans l'unité de négociation sont considérés comme stagiaires durant les deux cents (200) premières heures. Ce stage initial peut être prolongé par accord mutuel entre la Société et l'Alliance. Cette prolongation ne doit pas dépasser cent (100) heures. Les stagiaires ne bénéficient d'aucun droit d'ancienneté aux termes de la présente convention et la Société peut les licencier, à sa discrétion, au cours de cette période.
12.04	<p>All seniority rights of Employees shall cease only for any of the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) They resign; b) They are discharged and not reinstated through the Grievance or Arbitration Procedures; c) They fail to return to work from authorized leave, unless such failure to return is proven to have been due to causes beyond the employees' control; d) They fail to report for work within five (5) calendar days after receiving notice by registered mail to their last address of which the Employer has record, unless such failure is proven to be due to causes beyond the employees' control. Employees are responsible for advising the Employer in writing of their current address at all times; e) Abandonment of position: when an employee is absent from work for five (5) consecutive scheduled shifts according to his/her schedule and fails to report the absence to his/her supervisor, it shall be considered 	12.04	<p>Les employé-e-s perdent tous leurs droits d'ancienneté pour un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) s'ils ou elles démissionnent; b) s'ils ou elles sont congédiés et non rétablis dans leurs fonctions au moyen des procédures de règlement des griefs ou d'arbitrage; c) s'ils ou elles négligent de se présenter au travail à la suite d'un congé autorisé, sauf s'ils ou elles peuvent prouver qu'une telle absence est attribuable à des raisons indépendantes de leur volonté; d) s'ils ou elles négligent de se présenter au travail dans les cinq (5) jours civils qui suivent la date à laquelle l'avis de rappel a été envoyé par lettre recommandée, à leur dernière adresse connue de l'employeur, sauf s'ils ou elles peuvent prouver qu'une telle absence est attribuable à des raisons indépendantes de leur volonté. Il incombe aux employé-e-s d'informer leur employeur par écrit de tout changement d'adresse; e) abandon de poste : lorsqu'un employé-e est absent du travail pendant cinq (5) périodes de travail consécutives inscrites à l'horaire, et qu'il ou elle ne signale pas son absence à son supérieur, cette situation sera considérée comme une cause

<p>sufficient cause for termination.</p> <p>f) If they are absent from work due to illness or an injury (at work or not) for a period of more than six (6) months.</p> <p>12.05 The Employer shall maintain separate seniority lists for Captain Ushers, Ushers and Tour Guides, showing the date upon which each employee's service commenced. Seniority lists must be kept up-to-date and copies must be sent to the union and posted, the 1st of October and 1st of March, on the bulletin board (in the Ushers' and Guides' rooms). These seniority lists shall also be distributed to members of the bargaining unit by electronic mail to employees who have provided the Employer with their e-mail addresses and copies to those without e-mail addresses. Employees with the same starting date in their position will be attributed seniority by alphabetical order of their surnames. Captain Ushers shall be included in the list of Ushers according to their seniority as Ushers.</p> <p>12.06 All competitions will be posted in the Ushers' and Guides' rooms.</p> <p>a) All competitions within the bargaining unit will be sent by internet and posted for a period of ten (10) calendar days;</p> <p>b) All applications from employees shall be considered. Should an employee not be granted an interview they shall be advised in writing of the reason(s) for the denial within a period of ten (10) calendar days;</p> <p>c) Interviews will be conducted by a Selection Committee of at least two (2) persons. Where it is not possible for at least one (1) member of the Committee to be from outside Patron Services Management, the Employer will select an employee of the bargaining unit to attend as a member;</p>	<p>suffisante de renvoi;</p> <p>f) s'ils ou elles sont absents du travail pour cause de maladie ou d'accident (au travail ou non) pour une période de plus de six (6) mois.</p> <p>12.05 L'employeur doit tenir une liste d'ancienneté distincte pour les chefs placeurs et chefs placeuses, les placeurs et placeuses et les guides, indiquant la date à laquelle chaque employé-e est entré en fonction. Les listes d'ancienneté doivent être mises à jour, et des exemplaires de celles-ci doivent être envoyés au syndicat et affichés le 1^{er} octobre et le 1^{er} mars sur le tableau d'affichage (des salles des placeurs et placeuses et des guides). Les listes d'ancienneté sont aussi distribuées aux membres de l'unité de négociation par voie de courrier électronique aux employé-e-s qui ont fourni leur adresse courriel à l'employeur et des copies à ceux ou celles qui n'ont pas d'adresse courriel. Les employé-e-s ayant une même date d'entrée en fonction se verront attribuer leur ancienneté par ordre alphabétique de leurs noms de famille. Les chefs placeurs et chefs placeuses seront inclus dans la liste des placeurs et placeuses selon leur ancienneté comme placeur ou placeuse.</p> <p>12.06 Tout concours sera affiché dans la salle des placeurs et placeuses et des guides.</p> <p>a) Tout concours dans l'unité de négociation sera envoyé par voie de l'Internet et affiché pendant une période de dix (10) jours civils.</p> <p>b) Toutes les demandes des employé-e-s doivent être considérées. Si une entrevue n'est pas accordée, l'employé-e sera informé par écrit du ou des motif(s) du refus dans une période de dix (10) jours civils.</p> <p>c) Un comité de sélection d'au moins deux (2) personnes mènera les entrevues. Lorsqu'il n'est pas possible de compter au moins un membre du comité de sélection de l'extérieur de la direction de la gestion des Services au public, l'employeur choisira un employé-e de l'unité de négociation pour siéger à titre de membre.</p>
---	--

<p>d) The members of the Selection Committee will be paid according to the applicable rate in Appendix "A".</p> <p>e) Employees who are interviewed and are unsuccessful shall be advised in writing of the reason(s) for their lack of success, if so requested, within a period of ten (10) calendar days of the date of the request.</p> <p>12.07 If an employee resigns and is rehired by the Corporation within a period of six (6) months, the employee shall be reinstated without loss of seniority and shall be credited with any and all probationary periods previously served under Article 12.</p> <p><u>ARTICLE 13 - WORKING SCHEDULE</u></p> <p>13.01 a) The Employer shall set up a master work schedule of the hours and days of work of each employee for a minimum of seven (7) days and shall post the schedule before Tuesday at 18h00 except when Monday or Tuesday is a holiday, in which case it shall be posted before Wednesday at 18h00, prior to the new work week. The employer will make every effort to provide an electronic version of the master work schedule to employees who have given the Corporation their e-mail addresses.</p> <p>b) i) The Employer shall schedule Captain Ushers and Ushers according to the principle of equal distribution of work periods. Supplementary work periods shall be given to employees according to their seniority as determined by the provisions of article 12.05. For the purposes of equitable scheduling, Captain Ushers shall be scheduled and remunerated as Ushers according to their seniority as Ushers.</p> <p>ii) The Employer shall enter Tour Guides on the schedule according to the principle of equitable distribution of work hours. Supplementary work hours shall be given to employees according to</p>	<p>d) Les membres du comité de sélection seront rémunérés selon le taux en vigueur à l'annexe "A".</p> <p>e) Les candidat-e-s interviewés mais non-reçus doivent être informés par écrit du ou des motif(s) de leur échec, s'ils ou elles le demandent, dans une période de dix (10) jours civils à partir de la date de la demande.</p> <p>12.07 Lorsque la Société réembauche un employé-e dans les six (6) mois suivant sa démission, l'employé-e est réintégré dans ses fonctions sans perte d'ancienneté et se voit crédité toute période de probation accomplie conformément aux dispositions de l'article 12.</p> <p><u>ARTICLE 13 - HORAIRE DE TRAVAIL</u></p> <p>13.01 a) L'employeur établit un horaire cadre des heures et des jours de travail de chaque employé-e pour un minimum de sept (7) jours et affiche cet horaire avant 18h le mardi, sauf si le lundi ou le mardi sont jours fériés, auquel cas, l'horaire est affiché avant 18h le mercredi précédent la nouvelle semaine de travail. La Société fera tout effort raisonnable pour diffuser une version électronique de l'horaire cadre à tous les employé-e-s qui lui ont fourni leur adresse de courriel.</p> <p>b) i) L'employeur inscrira les chefs placeurs, chefs placeuses, placeurs et placeuses à l'horaire selon le principe de distribution équitable des périodes de travail. Les périodes de travail supplémentaires seront accordées aux employé-e-s en fonction de leur ancienneté telle qu'établie en vertu de l'article 12.05. Pour fins de mise à l'horaire équitable, les chefs placeurs et chefs placeuses seront inscrits à l'horaire et seront rémunérés comme placeurs ou placeuses selon leur ancienneté comme placeur ou placeuse.</p> <p>ii) L'employeur inscrira les guides à l'horaire selon le principe de distribution équitable d'heures de travail. Les heures de travail supplémentaires seront accordées aux employé-e-s en fonction de leur</p>
--	---

	their seniority.		ancienneté.
	iii) Notwithstanding Clause 13.01 a) weekday matinee work periods excluding designated holidays specified in article 16.01, shall be given according to seniority of employees who have indicated their availability on matinee sheets posted for this purpose. These sheets shall be posted each Monday and removed each Thursday no later than nine (9) a.m.		iii) Nonobstant l'article 13.01 a), les périodes de travail en matinée la semaine à l'exclusion des jours fériés précisés à l'article 16.01, seront accordées par ancienneté aux employé-e-s ayant inscrit leur disponibilité sur des feuilles de matinées affichées à cet effet. Ces feuilles seront affichées le lundi et retirées le jeudi à 9 heures au plus tard.
	iv) When an insufficient number of employees is available to perform the work, employees shall be assigned by reverse order of seniority with a minimum notice of twenty-four (24) hours.		iv) Lorsqu'un nombre insuffisant d'employé-e-s sont disponibles pour accomplir le travail, les employé-e-s seront affectés par ordre inverse d'ancienneté avec un préavis minimal de vingt-quatre (24) heures.
	v) When a work period becomes free or is added to the schedule the Employer shall make every reasonable effort to offer it by order of seniority. These periods could be offered at Ushers' meetings by order of seniority among the employees present.		v) Lorsqu'une période de travail se libère ou est ajoutée à l'horaire l'employeur fera tout effort raisonnable pour l'offrir par ordre d'ancienneté. Ces périodes pourront être offertes aux réunions des placeurs et placeuses par ordre d'ancienneté parmi les employé-e-s présents.
	c) Where possible, the Employer will schedule the hours and the days of work to the mutual satisfaction of the Employer and the employee.		c) Si possible, l'employeur inscrira à l'horaire les heures et les jours de travail à la satisfaction mutuelle de l'employeur et de l'employé-e.
13.02	For the purpose of this Article:	13.02	Aux fins du présent article :
	a) "day" means a twenty-four (24) hour period commencing at 00:00 hours;		a) "jour" désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0h00;
	b) "week" means a period of seven (7) consecutive days beginning at 00:00 hours Sunday morning and ending at 24:00 hours the following Saturday night.		b) "semaine" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 0h00 le dimanche matin et se terminant à 24h00, le samedi suivant.
13.03	The standard number of hours per day will be eight (8) hours. The standard number of hours per week will be forty (40) hours.	13.03	Le nombre normal d'heures par jour est de huit (8) heures. Le nombre normal d'heures par semaine est de quarante (40) heures.
13.04	The Employer shall schedule hours of work and meal periods.	13.04	L'employeur inscrira à l'horaire les heures de travail et les pauses-

<p>13.05 Effective April 1, 2004, when the length of a work period scheduled to begin after 13:59 is greater than six (6) hours the employee has the right to a paid break. The Corporation shall make every reasonable effort to provide a half-hour break and the Employer shall pay for food and beverage to a maximum of eleven dollars (\$11).</p>	<p>repas.</p> <p>13.05 À compter du 1^{er} avril 2004, lorsque la durée de la période de travail inscrite à l'horaire et qui débute après 13:59 heures, est supérieure à six (6) heures l'employé-e a droit à une pause payée. La Société fera tout effort raisonnable pour fournir une pause d'une demi-heure (1/2) et l'employeur payera la nourriture et le breuvage jusqu'à concurrence de onze dollars (11 \$).</p>
<p>13.06 Employees scheduled to work more than one work period shall be remunerated for time actually spent or for four (4) hours per work period, whichever is greater.</p>	<p>13.06 Les employé-e-s inscrits à l'horaire pour plus d'une période de travail dans une journée seront rémunérés pour le temps réellement effectué ou à raison de quatre (4) heures par période de travail, soit le plus élevé de ces deux montants.</p>
<p>13.07 Where an employee is regularly scheduled to work thirty-two (32) hours or more in a week, the employee may request and the Employer shall make every reasonable effort to schedule two (2) consecutive days of rest.</p>	<p>13.07 Lorsqu'un employé-e est régulièrement inscrit à l'horaire trente-deux (32) heures ou plus durant une semaine, l'employé-é peut demander à l'employeur de prévoir à l'horaire deux (2) jours de repos consécutifs et l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour accéder à ladite demande.</p>
<p>13.08</p> <p>a) Where it is necessary to cancel a scheduled work period of an employee, the Employer will give thirty-six (36) hours notice.</p> <p>b) Where a performance is cancelled for reasons beyond the Employer's control a minimum of two (2) hours' advance notice will be given to the employee.</p> <p>c) Any employee who is not notified of such a cancellation and reports for work as scheduled shall be paid a minimum of two (2) hours' pay at the applicable rate. If an employee is required by management to work, he/she shall be paid a minimum of four (4) hours' pay in accordance with Clause 13.10 a).</p>	<p>13.08</p> <p>a) Lorsqu'il est nécessaire d'annuler une période de travail inscrite à l'horaire d'un employé-e, l'employeur lui donnera un préavis de trente-six (36) heures.</p> <p>b) Lorsqu'un spectacle est annulé pour des motifs qui ne dépendent pas de la volonté de l'employeur, ce dernier donnera un préavis minimal de deux (2) heures à l'employé-e.</p> <p>c) Tout employé-e qui n'est pas avisé de cette annulation et qui se présente au travail conformément à l'horaire, touche une rémunération minimale de deux (2) heures au taux applicable. Si un employé-e est tenu par la direction de travailler, il ou elle touche une rémunération minimale de quatre (4) heures conformément à la clause 13.10 a).</p>
<p>13.09</p> <p>a) Provided sufficient advance notice is given and with the approval of the Employer, employees may exchange scheduled hours of work.</p>	<p>13.09</p> <p>a) À condition qu'un préavis suffisant soit donné et sous réserve de l'autorisation de l'employeur, les employé-e-s pourront s'échanger des heures de travail inscrites à l'horaire.</p>

<p>b) i) Employees will give a minimum of forty-eight (48) hours' advance notice if they wish to cancel scheduled hours and days of work.</p> <p>ii) Employees who cancel their scheduled hours and days of work after the forty-eight (48) hour notice period shall be responsible for their replacement in the event the replacement is unable to report for the scheduled work period.</p> <p>c) Employees will provide the reason(s) for any absence for scheduled hours and days of work in writing to the immediate supervisor. The employee who, without valid reasons, according to the employer, is absent from work on the days and hours scheduled, will be subject to disciplinary measures in accordance with clause 11.02.</p>	<p>b) i) Les employé-e-s donneront un préavis minimal de quarante-huit (48) heures s'ils ou elles désirent annuler leurs heures d'horaire et leurs jours de travail.</p> <p>ii) Un employé-e qui annule ses heures d'horaire et ses jours de travail après la période de préavis de quarante-huit (48) heures sera responsable de trouver un remplaçant s'il ou elle est incapable de rentrer au travail pour son travail d'horaire.</p> <p>c) Les employé-e-s fourniront par écrit à leur surveillant immédiat les motifs pour toute absence des heures et des jours de travail prévus à l'horaire. L'employé-e qui, sans raisons valables selon l'employeur, est absent du travail les jours et les heures indiqués à l'horaire, sera sujet à des mesures disciplinaires en vertu de la clause 11.02.</p>
<p>13.10 a) With the reservations of Clause 13.08, scheduled employees shall be remunerated for the time actually worked or for a minimum of four (4) hours, whichever is greater, at the applicable rate, and in accordance with the rates of pay stipulated in Appendix A of this collective Agreement.</p> <p>b) Employees assigned to the uniform room shall be remunerated for time actually worked or for a minimum of five (5) hours, whichever is greater, at the applicable rate, and in accordance with the rates of pay stipulated in Appendix A of this Agreement.</p> <p>c) An employee shall be paid for a complete quarter (1/4) hour of additional time at the applicable rate for each quarter-hour (1/4) or fraction thereof during which he/she has worked over the period of work described in (a) and (b) of the present article.</p> <p>d) However, if employees request and are granted the authorization to leave before the end of their minimum work period they shall be remunerated only for the hours</p>	<p>13.10 a) Sous réserve de la clause 13.08, les employé-e-s inscrits à l'horaire seront rémunérés pour le temps effectivement travaillé ou pour un minimum de quatre (4) heures, soit le plus élevé de ces deux montants, au taux applicable et conformément aux taux de rémunération stipulés à l'Annexe A de la présente convention.</p> <p>b) Les employé-e-s affectés à la salle d'uniformes seront rémunérés pour le temps effectivement travaillé ou toucheront un minimum de cinq (5) heures, soit le plus élevé de ces deux montants, au taux applicable et conformément aux taux de rémunération stipulés à l'Annexe A de la présente convention.</p> <p>c) Un employé-e sera payé pour un quart d'heure (1/4) complet additionnel au taux applicable pour chaque quart (1/4) d'heure ou fraction de quart (1/4) d'heure durant lequel il ou elle aura travaillé en sus de la période de travail décrite en a) et b) du présent article.</p> <p>d) Toutefois, si les employé-e-s demandent et qu'on leur accorde l'autorisation de quitter avant la fin de leur période de travail minimale, ils ou elles ne seront rémunérés que</p>

<p>they have worked.</p> <p>13.11 a) The Employer shall not schedule more than one guided tour per one (1) hour period per guide.</p> <p>b) The Employer shall make every reasonable effort to ensure that the total number of persons taking part in a guided tour does not exceed thirty (30) persons for a backstage tour and fifty (50) persons for a front-of-house tour.</p> <p>13.12 <u>Inserts</u> - The Employer shall make every reasonable effort to have inserts completed a minimum of two (2) hours before curtain time, except when cast and program changes are involved.</p>	<p>pour les heures qu'ils ou elles ont travaillées.</p> <p>13.11 a) L'employeur n'inscrira à l'horaire pas plus d'une visite guidée par période d'une (1) heure par guide.</p> <p>b) L'employeur fera tout effort raisonnable pour que le nombre total de personnes prenant part à une visite guidée n'excède pas trente (30) pour une visite guidée de l'arrière-scène et cinquante (50) pour une visite guidée de l'avant-scène.</p> <p>13.12 <u>Encarts</u> - L'employeur veillera dans la mesure du possible à ce que tous les encarts aient été insérés dans les programmes au moins deux (2) heures avant le lever du rideau sauf dans les cas où il y a des modifications de la distribution et du programme.</p>
<p><u>ARTICLE 14 – OVERTIME</u></p>	<p><u>ARTICLE 14 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u></p>
<p>14.01 In this Article:</p> <p>a) "Overtime" means work performed in excess of eight (8) hours in a day or forty (40) hours in a week at straight-time rates.</p> <p>b) "Straight-time rate" means the hourly rate of pay as specified in Appendix "A".</p> <p>c) "Time and one-half" means one and one-half times (1 1/2T) the straight-time rate.</p> <p>d) "Double time" means two (2T) times the straight-time rate.</p>	<p>14.01 Dans le présent article :</p> <p>a) "temps supplémentaire" signifie le travail accompli en excédent de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, au taux horaire normal;</p> <p>b) "taux normal" signifie le taux horaire stipulé à l'Annexe A;</p> <p>c) "taux et demi" signifie une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal;</p> <p>d) "taux double" signifie deux (2) fois le taux horaire normal.</p>
<p>14.02 a) Subject to operational requirements, the Employer shall make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to allocate overtime work on an equitable basis.</p> <p>b) Except in cases of emergency, call-back or mutual agreement with the employee, the Employer shall, whenever possible, give at least two (2) hours' notice of</p>	<p>14.02 a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fera tous les efforts raisonnables pour éviter un nombre excessif d'heures supplémentaires et répartir le travail supplémentaire de façon équitable.</p> <p>b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou de consentement mutuel avec l'employé-e, l'employeur doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis</p>

	any requirement for overtime work.		minimal de deux (2) heures de toute nécessité de faire des heures supplémentaires.
14.03	<p>Subject to Clause 14.04 work performed under the following circumstances shall be considered overtime and shall be compensated for at the following rates:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) time and one-half (1 1/2T) except as provided for in Clause 14.03 b) and c); b) double time (2T) for work performed after midnight; c) time and one-half (1 1/2T) for work performed on holidays designated in Article 16. This is in addition to the holiday pay provided for in Clauses 16.02 and 16.03; d) time and one-half (1 1/2T) for work performed after 18:00 hours on Christmas Eve and New Year's Eve. 	14.03	<p>Sous réserve de la clause 14.04, le travail accompli dans les circonstances suivantes est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré aux taux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) taux et demi (1 1/2), sauf ce qui est prévu à la clause 14.03 b) et c); b) taux double (2) pour le travail accompli après minuit; c) taux et demi (1 1/2) pour le travail accompli les jours fériés prévus à l'article 16. Cette rémunération s'ajoute au traitement versé pour le jour férié prévu aux clauses 16.02 et 16.03; d) taux et demi (1 1/2) pour le travail accompli après 18h00 veilles de Noël et du jour de l'An.
14.04	<p>Employees are entitled to overtime compensation under Clause 14.03 to be calculated to the nearest quarter (1/4) hour of overtime worked by them:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) when the overtime work is authorized in advance by the Employer, and b) when the employee does not control the duration of the overtime work. 	14.04	<p>En vertu de la clause 14.03, les employé-e-s ont droit à la rémunération du travail supplémentaire calculée au quart d'heure (1/4) le plus près de travail supplémentaire qu'ils ou elles effectuent :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lorsque le travail supplémentaire est autorisé au préalable par l'employeur; et b) lorsque l'employé-e ne décide pas de la durée du travail.
14.05	<p>Effective April 1, 2004, if employees are required to work three (3) hours or more of overtime immediately before or following a period of work exceeding eight (8) hours per day, or seven and one-half (7 1/2) hours or more of overtime on a designated holiday, the Employer will either provide, or permit the ordering of a hot meal at the Employer's expense costing not more than eleven dollars (\$11). Reasonable time with pay, to be determined by Management, shall be allowed to employees in order that they may eat their meal either at or adjacent to their place of work.</p>	14.05	<p>À compter du 1^{er} avril 2004, lorsque les employé-e-s sont tenus d'effectuer trois (3) heures de travail supplémentaire ou plus immédiatement avant ou après une période de travail excédant huit (8) heures par jour, ou sept heures et demie (7 1/2) ou plus de travail supplémentaire un jour férié désigné, l'employeur doit leur fournir un repas chaud ou leur permettre d'en commander un aux frais de la Société d'au plus onze dollars (11 \$). Une période de temps payée raisonnable, que détermine la direction, est accordée aux employé-e-s pour leur permettre de prendre un repas soit à leur lieu de travail ou à proximité.</p>

<p>14.06 For the purpose of avoiding the pyramiding of overtime, there shall be no duplication of overtime payments for the same hours worked.</p>	<p>14.06 Afin d'éviter la superposition du travail supplémentaire, on ne fait pas de double paiement du travail supplémentaire pour les mêmes heures de travail effectuées.</p>																								
<p><u>ARTICLE 15 - VACATION LEAVE PAYMENT</u></p>	<p><u>ARTICLE 15 - PAIEMENT DU CONGÉ ANNUEL</u></p>																								
<p>15.01 Effective April 1, 2004, employees shall be paid, in lieu of vacation leave, an amount equal to six percent (6%) of their gross earnings for the first thirty-six (36) months' of their employment and eight percent (8%) of their gross earnings thereafter. Such amount shall be payable each pay period.</p>	<p>15.01 À compter du 1^{er} avril 2004, les employé-e-s touchent une rémunération en remplacement du congé annuel d'un montant égal à six pour cent (6%) de leur rémunération brute au regard des trente-six (36) premiers mois de leur emploi et à huit pour cent (8%) de leur rémunération brute par la suite. Ce montant est payable à chaque période de paye.</p>																								
<p><u>ARTICLE 16 – DESIGNATED HOLIDAYS</u></p>	<p><u>ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS</u></p>																								
<p>16.01 The following days shall be designated by the Corporation as holidays for employees under this Agreement:</p> <table border="0" data-bbox="336 747 966 933"> <tr> <td>New Year's Day</td> <td>August Civic</td> </tr> <tr> <td>Good Friday</td> <td>Labour Day</td> </tr> <tr> <td>Victoria Day</td> <td>Thanksgiving Day</td> </tr> <tr> <td>St. Jean Baptiste Day</td> <td>Christmas Day</td> </tr> <tr> <td>Canada Day</td> <td>Boxing Day</td> </tr> <tr> <td>Remembrance Day</td> <td></td> </tr> </table>	New Year's Day	August Civic	Good Friday	Labour Day	Victoria Day	Thanksgiving Day	St. Jean Baptiste Day	Christmas Day	Canada Day	Boxing Day	Remembrance Day		<p>16.01 Les jours suivants sont désignés par la Société comme jours fériés pour les employé-e-s assujettis à la présente convention :</p> <table border="0" data-bbox="1176 747 1890 933"> <tr> <td>le jour de l'An</td> <td>le premier lundi d'août</td> </tr> <tr> <td>le Vendredi saint</td> <td>le fête du Travail</td> </tr> <tr> <td>la fête de la Reine</td> <td>le jour d'action de grâces</td> </tr> <tr> <td>la Saint-Jean Baptiste</td> <td>le jour de Noël</td> </tr> <tr> <td>la fête du Canada</td> <td>le lendemain de Noël</td> </tr> <tr> <td>le jour du Souvenir</td> <td></td> </tr> </table>	le jour de l'An	le premier lundi d'août	le Vendredi saint	le fête du Travail	la fête de la Reine	le jour d'action de grâces	la Saint-Jean Baptiste	le jour de Noël	la fête du Canada	le lendemain de Noël	le jour du Souvenir	
New Year's Day	August Civic																								
Good Friday	Labour Day																								
Victoria Day	Thanksgiving Day																								
St. Jean Baptiste Day	Christmas Day																								
Canada Day	Boxing Day																								
Remembrance Day																									
le jour de l'An	le premier lundi d'août																								
le Vendredi saint	le fête du Travail																								
la fête de la Reine	le jour d'action de grâces																								
la Saint-Jean Baptiste	le jour de Noël																								
la fête du Canada	le lendemain de Noël																								
le jour du Souvenir																									
<p>16.02 Employees who have worked ten (10) days or more out of thirty (30) calendar days preceding the holidays designated in Clause 16.01 will be paid a sum of money, calculated on the accumulated hours worked during the thirty (30) days period, divided by the number of days worked and multiplied by their applicable rate of pay as delineated in Appendix "A".</p>	<p>16.02 Les employé-e-s qui ont travaillé dix (10) jours ou plus pendant les trente (30) jours civils précédant les jours fériés désignés à la clause 16.01, touchent un montant forfaitaire, calculé sur le nombre d'heures, qu'ils ont effectuées durant cette période de trente (30) jours, divisé par le nombre de jours travaillés et multiplié par le taux horaire applicable stipulé à l'Annexe A.</p>																								
<p>16.03 Employees who have worked less than ten (10) days out of the thirty (30) calendar days preceding the holidays designated in Clause 16.01 will be paid an amount equal to one-twentieth (1/20th) of their gross wages earned in the thirty (30) days preceding the holiday.</p>	<p>16.03 Les employé-e-s qui ont travaillé moins de dix (10) jours pendant les trente (30) jours civils précédant les jours fériés prévus à la clause 16.01, touchent un montant égal à un vingtième (1/20) de leur rémunération brute acquise durant les trente (30) jours précédant le jour férié.</p>																								
<p>16.04 Employees required to work on a designated holiday shall receive, in addition to the pay of Clauses 16.02 and 16.03,</p>	<p>16.04 Les employé-e-s tenus de travailler un jour férié désigné touchent, en plus de la rémunération qu'ils ou elles auraient reçue en vertu</p>																								

<p>compensation in accordance with the applicable overtime provision in Clause 14.03.</p>	<p>des clauses 16.02 et 16.03, une rémunération conformément aux dispositions des heures supplémentaires applicables énoncées à la clause 14.03.</p>
<p>16.05 Clauses 16.02 and 16.03 do not apply to an employee on suspension for just cause.</p>	<p>16.05 Les clauses 16.02 et 16.03 ne s'appliquent pas à un employé-e suspendu pour juste cause.</p>
<p>16.06 All time worked on Easter Monday shall be paid at one and one-half (1 1/2T) times the applicable rate of pay delineated in Appendix "A".</p>	<p>16.06 Tout temps effectué le lundi de Pâques est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire applicable stipulé à l'Annexe A.</p>
<p><u>ARTICLE 17 - INJURY-ON-DUTY LEAVE</u></p>	<p><u>ARTICLE 17 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL</u></p>
<p>17.01 Employees under this Agreement are covered by the provisions of the Government Employee's Compensation Act and are entitled to benefits in accordance with that Act.</p>	<p>17.01 Les employé-e-s visés par la présente convention collective sont assujettis aux dispositions de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État et ont droit aux indemnités prévues par celle-ci.</p>
<p><u>ARTICLE 18 - SPECIAL LEAVE</u></p>	<p><u>ARTICLE 18 - CONGÉ SPÉCIAL</u></p>
<p>18.01 a) Where a member of an employee's immediate family dies, the employee shall be entitled to special leave with pay for those work periods for which he/she was scheduled on the day of the occurrence and the three (3) days following, provided such employee has successfully completed the probationary period under Clause 12.03.</p> <p>The employee shall be granted up to three (3) days leave for the purpose of travel related to the death.</p> <p>b) For the purpose of Clause 18.01 a) immediate family is defined as father, mother (or alternatively step-father, step-mother, or foster parent), brother, sister, spouse, child, common-law spouse, child (step-child or ward of the employee), father-in-law, mother-in-law, and relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.</p> <p>c) Where the grandparent or grandchild of an employee dies, the employee shall be entitled to special leave with pay</p>	<p>18.01 a) Lorsqu'un membre de la proche famille d'un employé-e décède, ce dernier ou cette dernière a droit à un congé spécial payé pour les périodes de travail prévues à son horaire, le jour du décès et les trois (3) jours suivants, à condition qu'il ou elle ait terminé avec succès le stage en vertu de la clause 12.03.</p> <p>L'employé-e pourra bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé aux fins du déplacement relié au décès.</p> <p>b) Aux fins de la clause 18.01 a), la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le ou la conjoint-e, le ou la conjoint-e de droit commun, l'enfant, (l'enfant du ou de la conjoint-e ou en tutelle de l'employé-e), le beau-père, la belle-mère, et tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p> <p>c) Lorsque le grand-père ou la grand-mère ou le petit-fils ou la petite fille d'un employé-e décède, cet employé-e a droit à</p>

	for that work period for which he/she was scheduled on the day of the funeral. An employee shall be considered to be scheduled for either four (4) hours or seven (7) hours or seven and one-half (7 1/2) hours or eight (8) hours for the purposes of this Clause.		un congé spécial payé au regard de sa période de travail prévue à l'horaire le jour des funérailles. Aux fins de la présente clause, la période prévue à l'horaire est soit de quatre (4) heures, soit de sept (7) heures, soit de sept heures et demie (7 1/2), soit de huit (8) heures.
18.02	At the discretion of the Employer, and with prior authorization, leave with or without pay may be granted without penalty for up to one hundred and twenty (120) consecutive days. Applications for leave under this clause must be approved fourteen (14) days in advance of the first day of the requested leave. Such request shall not be unreasonably denied.	18.02	L'employeur, à sa discrétion, et sous réserve de son autorisation préalable, peut accorder un congé payé ou non payé jusqu'à concurrence de cent vingt (120) jours consécutifs, sans qu'aucune sanction ne soit exercée. La demande de congé aux termes de la présente clause doit être approuvée quatorze (14) jours avant le premier jour de la période de congé demandée. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.
18.03	Employees engaged as at July 30, 2004 will be entitled to one shift per year as leave with pay when circumstances not directly attributable to the employee, including illness in the family as defined in 18.01 b), prevent their reporting for duty. Such leave shall not be unreasonably denied.	18.03	Les employé-e-s embauchés au 30 juillet 2004 se verront alloué un quart de travail payé par année, lorsque des circonstances indépendantes de l'employé-e, comme la maladie d'un membre de la famille tel qu'il est défini à l'aliéna 18.01 b), empêchent l'employé-e de se présenter au travail. Un tel congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.
18.04	<p>a) The Employer may grant leave without pay to employees elected or appointed to represent the Union at conventions of the Alliance, the Canadian Labour Congress and conventions of provincial Federations of Labour.</p> <p>b) The Employer may grant leave without pay to an Elected Representative to undertake training related to the duties of a Representative.</p> <p>c) The Employer may grant leave without pay to a Representative who is required to attend Executive and Committee meetings at the local, regional, provincial, national or international levels.</p>	18.04	<p>a) L'employeur peut accorder un congé non payé aux employé-e-s élus ou nommés pour représenter le syndicat aux congrès de l'Alliance, du Congrès du Travail du Canada et des Fédérations provinciales du travail.</p> <p>b) L'employeur peut accorder un congé non payé à un représentant élu pour suivre des cours de formation relatifs aux fonctions d'un représentant.</p> <p>c) L'employeur peut accorder un congé non payé à un représentant qui est tenu d'assister aux réunions de l'exécutif et des comités aux paliers local, régional, provincial, national ou international.</p>
18.05	<p><u>Leave for Birth of a Child</u></p> <p>a) Employees who become pregnant are entitled to leave for the birth of a child, provided they:</p> <p>i) have completed six (6) months of continuous</p>	18.05	<p><u>Congé pour la naissance d'un enfant</u></p> <p>a) Les employées qui deviennent enceintes ont droit à un congé pour la naissance d'un enfant, à condition :</p> <p>i) qu'elles aient complété six (6) mois de service</p>

<p>service; and</p> <p>ii) comply with the requirements of this Clause.</p> <p>b) Leave for the Birth of a Child may commence eleven (11) weeks prior to the date scheduled for the termination of the pregnancy, and cease not later than seventeen (17) weeks following the termination of the pregnancy. The total period of leave for the Birth of a Child will not exceed seventeen (17) weeks.</p> <p>c) In order to apply for this leave, an employee shall provide the Corporation with written notification of her condition at least four (4) weeks in advance of the anticipated date for the commencement of such leave, unless there is a valid reason why notice cannot be given. The written notice shall include:</p> <p>i) an application for leave showing the length of the leave to be taken,</p> <p>ii) a certificate from a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant, and specifying the anticipated date for termination of her pregnancy.</p> <p>d) i) An employee who is pregnant or nursing may, during the period from the beginning of the pregnancy to the end of the twenty-fourth week following the birth, request the employer to modify her job functions or reassign her to another job if, by any reason of the pregnancy or nursing, continuing any of her current job functions may pose a risk to her health or to that of the foetus or child.</p> <p>ii) An employee's request under clause (i) must be accompanied by a certificate of a qualified medical practitioner of the employee's choice indicating the expected duration of the potential risk and the activities or conditions to avoid in order to</p>	<p>continu; et</p> <p>ii) qu'elles se conforment aux exigences de la présente clause.</p> <p>b) Le congé pour la naissance d'un enfant peut commencer onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de la grossesse, et se terminer au plus tard dix-sept (17) semaines après la fin de la grossesse. La période totale de congé pour la naissance d'un enfant ne doit pas dépasser dix-sept (17) semaines.</p> <p>c) Pour demander le présent congé, une employée doit fournir à la Société un avis écrit de sa condition au moins quatre semaines avant la date prévue du commencement de ce congé, à moins qu'il y ait une raison valable pour laquelle cet avis ne peut être donné. L'avis écrit doit comprendre :</p> <p>i) une demande de congé indiquant la durée du congé à prendre,</p> <p>ii) un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte, et précisant la date prévue de la fin de sa grossesse.</p> <p>d) i) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement, demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du foetus ou celle de l'enfant.</p> <p>ii) La demande en vertu de la clause (i) est accompagnée d'un certificat signé par un médecin choisi par l'employée faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.</p>
---	--

eliminate the risk.

- iii) An employer to whom a request has been made under clause 18.05 d) i) shall examine the request in consultation with the employee and, where reasonably practicable, shall modify the employee's job functions or reassign her.

18.06

Leave for Child Care Responsibilities

- a) Every employee who has completed six consecutive months of continuous employment with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment as follow:
 - i) subject to clause (b), where an employee has or will have the actual care and custody of a new-born child, the employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to thirty-seven weeks in the fifty-two week period beginning on the day on which the child is born or the day on which the child comes into the employee's care and
 - ii) subject to clause (b), where an employee commences legal proceedings under the laws of a province to adopt a child or obtains an order under the laws of a province for the adoption of a child, the employee is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment of up to thirty-seven weeks in the fifty-two week period beginning on the day on which the child comes into the employee's care.
- b) The aggregate amount of leave of absence from employment that may be taken by two employees under this article in respect of the birth or adoption of any one child shall not exceed thirty-seven weeks.

- iii) L'employeur, à qui une demande a été faite en vertu de la clause 18.05 d) i), étudie la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte.

18.06

Congé pour les soins d'un enfant

- a) L'employé-e qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé selon les modalités suivantes :
 - i) sous réserve du paragraphe (b), l'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né a droit à un congé d'au plus trente-sept semaines au cours des cinquante-deux semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié;
 - ii) sous réserve du paragraphe (b), l'employé-e qui aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit à un congé d'au plus trente-sept semaines au cours des cinquante-deux semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- b) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employé-e-s au titre du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de trente-sept semaines.

<p>18.07 <u>General Conditions</u></p> <p>a) Employees who take leave of absence for either the Birth of a Child or Care of a Child as described in Clauses 18.05 and 18.06 will, on written request, be informed of every promotion or training opportunity that arises during the period of their absence, for which they are qualified.</p> <p>b) i) Upon expiry of the leave period, the employee will be reinstated in the position occupied at the commencement of the leave;</p> <p style="text-align: center;">or</p> <p> ii) Where for any valid reason, the Corporation is unable to reinstate the employee in the position as stated in 18.07 b) i) the employee will be reinstated in a comparable position, with the same salary and benefits and in the same geographic area.</p> <p>c) Should the Corporation undergo organizational changes during the absence of an employee taking leave as described above, and wages and benefits for the group in which the employee works are changed as a result of this reorganization, the employee on being reinstated under this article will receive the wages and benefits in respect of that employment which that employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place.</p> <p>d) The Corporation will notify the employee in writing of any changes to wages and benefits, as soon as possible.</p> <p>e) An employee who takes leave as described above will accumulate seniority during the period of the leave.</p>	<p>18.07 <u>Conditions générales</u></p> <p>a) Les employé-e-s qui prennent un congé soit pour la naissance d'un enfant ou pour les soins d'un enfant tel qu'énoncé aux clauses 18.05 et 18.06, seront informés sur demande écrite, de toute occasion d'avancement ou de formation qui surviennent durant la période de congé, pour laquelle ils ou elles sont compétents.</p> <p>b) i) À la fin de la période de congé, l'employé-e retournera au poste qu'il ou elle occupait au début du congé;</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p> ii) lorsque, pour une raison valable, la Société est incapable de retourner l'employé-e au poste stipulé à la clause 18.07 b) i), l'employé-e sera affecté à un poste comparable, avec les mêmes salaire et avantages et dans la même région géographique.</p> <p>c) Si la Société subit des changements organisationnels durant l'absence d'un employé-e qui a pris un congé énoncé ci-dessus, et que la rémunération et les avantages pour le groupe dans lequel l'employé-e travaille sont changés en raison de cette réorganisation, l'employé-e, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il ou elle réoccupe comme s'il ou elle avait travaillé au moment de la réorganisation.</p> <p>d) La Société informe l'employé-e par écrit de tout changement de rémunération et d'avantages sociaux, le plus tôt possible.</p> <p>e) L'employé-e qui prend un congé tel que décrit ci-dessus accumule l'ancienneté durant la période de congé.</p>
---	---

<p>18.08 <u>Birth and Adoption Leave</u></p> <p>At the discretion of the Employer, an employee may be granted special leave with pay up to a maximum of two (2) days for needs directly related to the birth of the employee's child or adoption of a child to be placed in the employee's care.</p> <p><u>ARTICLE 19 – POSTING OF NOTICES</u></p> <p>19.01 The Corporation agrees to make reasonable space available for the posting of notices by the Alliance. Notices or other material shall require the prior approval of the Employer, except notices of meetings of the members and elections, newsletters, the names of Alliance representatives, and social and recreational events.</p>	<p>18.08 <u>Congé de naissance ou d'adoption</u></p> <p>À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé spécial de deux (2) jours au maximum pour des besoins directement liés à la naissance de l'enfant de l'employé-e ou à l'adoption d'un enfant placé dans la garde de l'employé-e.</p> <p><u>ARTICLE 19 - AFFICHAGE D'AVIS</u></p> <p>19.01 La Société convient de fournir un espace raisonnable pour l'affichage d'avis de l'Alliance. Ces avis ou autres documents doivent recevoir l'approbation préalable de l'employeur, sauf les avis de réunions des membres et des élections, les bulletins, les noms des représentants de l'Alliance et les événements à caractère social et récréatif.</p>
<p><u>ARTICLE 20 – CHECK-OFF</u></p> <p>20.01 All employees within the bargaining unit covered by this Agreement shall be required to pay to the Alliance (through Payroll deduction) a sum of money equivalent to the membership dues of the Union.</p> <p>20.02 Employees shall, as a condition of employment, be or become members of the Alliance and shall, as a condition of employment, maintain their membership thereafter.</p> <p>20.03 The Corporation shall remit monthly to the Alliance the sums deducted in accordance with Clause 20.01. When remitting such deductions to the Alliance, the Corporation shall forward two (2) copies of a written statement showing the names of the employees from whom deductions were made.</p> <p>20.04 When an employee leaves the employ of the Corporation, the Corporation shall forward written notification of termination to the Alliance, and the Alliance shall send the Corporation a receipt for same.</p> <p>20.05 A form authorizing the Corporation to deduct the Union dues from wages will be signed by employees at the beginning of</p>	<p><u>ARTICLE 20 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS</u></p> <p>20.01 Tous les employé-e-s de l'unité de négociation assujettis à la présente convention doivent verser à l'Alliance (par précompte) un montant égal aux cotisations syndicales.</p> <p>20.02 À titre de conditions d'emploi, les employé-e-s doivent être ou deviendront membres de l'Alliance et, à titre de conditions d'emploi, doivent maintenir leur adhésion par la suite.</p> <p>20.03 La Société verse mensuellement à l'Alliance les montants déduits conformément à la clause 20.01 et lui envoie par la même occasion un document en deux exemplaires, portant le nom des employé-e-s qui ont fait l'objet de retenues.</p> <p>20.04 Lorsqu'un employé-e quitte la Société, celle-ci fait parvenir un avis par écrit de cessation d'emploi à l'Alliance qui, en retour, lui envoie un accusé de réception.</p> <p>20.05 Les employé-e-s signent, au début de leur période de stage, une formule qui autorise la Société à retenir les cotisations syndicales</p>

their probationary period. A copy of each signed form will be forwarded to the Alliance on the following deduction date. A copy of said form is attached herewith as Appendix "B".

ARTICLE 21 – PAY

21.01 Employees are entitled to be paid in accordance with the pay rates specified in Appendix "A" of this Agreement.

21.02 Payments shall be made every two (2) weeks and deposited directly into the employee's bank account.

21.03 Acting Pay

When employees are required by the Employer to perform the duties of a higher classification on an acting basis for a period of at least three and one-half (3 1/2) hours, such employees shall be paid as follows: at their regular rate of pay for the first twenty (20) hours - for training purposes - after which they will be paid at the rate of the higher classification. All other provisions of the Agreement shall continue to apply during the acting period.

21.04 When an Usher is required to deliver flowers on-stage they will be paid an additional quarter (1/4 hour) of pay.

ARTICLE 22 – SAFETY AND HEALTH

22.01 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 Alliance 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 employment injury.

22.02 The Employer, in collaboration with the Joint Occupational Health and Safety Committee, shall see to the training of Usher personnel with respect to evacuation exercises. Each employee shall participate in an evacuation exercise at least once per year.

sur le traitement. Un exemplaire de chaque formule signée sera expédié au syndicat au moment de la prochaine retenue. On trouvera un exemplaire de cette formule à l'Annexe B.

ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION

21.01 Les employé-e-s ont droit d'être rémunérés conformément aux taux de rémunération indiqués à l'Annexe A de la présente convention.

21.02 Le paiement sera versé toutes les deux (2) semaines directement dans le compte en banque de l'employé-e.

21.03 Rémunération d'intérim

Lorsque les employé-e-s sont tenus par l'employeur d'exécuter les fonctions d'une classification supérieure, à titre intérimaire pendant une période d'au moins trois heures et demie (3 1/2), ils sont rémunérés de la façon suivante : à leur taux habituel pour les vingt (20) premières heures – à des fins de formation - et par la suite au taux de la classification supérieure. Toutes les autres dispositions de la convention continuent de s'appliquer durant la période d'intérim.

21.04 Lorsqu'un placeur ou placeuse est tenu de présenter des fleurs sur scène, il ou elle sera rémunéré-e pour un quart (1/4) d'heure de paie additionnel.

ARTICLE 22 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

22.01 L'employeur continue de prendre toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employé-e-s et fait bon accueil aux suggestions de l'Alliance à ce sujet. D'autre part, les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre toutes les méthodes et tous les procédés raisonnables pour prévenir ou réduire les risques d'accidents au travail.

22.02 En collaboration avec le Comité mixte de santé et de sécurité, l'employeur verra à la formation du personnel placeur ayant trait aux exercices d'évacuation. Chaque employé-e participera à un exercice d'évacuation au moins une fois l'an.

	The Employer may, at its discretion, hold exercises more frequently if it deems it necessary.		L'employeur pourra, à sa discrétion, tenir des exercices à une fréquence augmentée s'il le juge nécessaire.
22.03	No employee shall be obliged to wear part of a uniform that has been previously worn by another employee unless it has been cleaned.	22.03	Aucun employé-e ne sera tenu de porter une partie d'uniforme ayant été porté par un autre employé-e sans qu'elle n'ait été nettoyée au préalable.
22.04	The Employer shall make every reasonable effort to allow a pregnant employee to occupy a position where she can be seated.	22.04	L'employeur fera tout effort raisonnable pour permettre à une employée enceinte d'occuper un poste où elle pourra s'asseoir.
<u>ARTICLE 23 – EMPLOYEES' FACILITIES</u>		<u>ARTICLE 23 - LOCAUX DES EMPLOYÉ-E-S</u>	
23.01	The Corporation shall provide the following conveniently located facilities which may be shared with others: a) lunch room; b) change room with individual lockers; c) shower room.	23.01	La Société met à la disposition des employé-e-s des locaux qu'ils ou elles pourront partager avec d'autres. Ces locaux seront situés dans un endroit commode et comprendront : a) une salle à manger; b) un vestiaire avec des casiers individuels; c) une salle de douches.
23.02	The employees shall maintain orderly conditions of the facilities mentioned in Clause 23.01. The Alliance agrees that the failure of the employees to do so may restrict the use of the above facilities.	23.02	Les employé-e-s gardent en ordre les locaux mentionnés à la clause 23.01. S'ils ou elles négligent de le faire, l'Alliance reconnaît que l'usage des locaux peut être restreint.
<u>ARTICLE 24 – JOINT CONSULTATION</u>		<u>ARTICLE 24 - CONSULTATION MIXTE</u>	
24.01	a) In order to facilitate exchanges on questions of mutual interest which are not covered in the present collective agreement and which come under the bargaining unit, parties to the present agreement shall form a mixed consultation committee. The committee must be formed of a maximum of four (4) representatives of the Corporation and four (4) representatives of the employees, at least one of whom is an agent of the Alliance. Meetings shall be held on the demand of one or the other of the parties. b) The parties must recognize a committee of the local union for the discussion of issues concerning the local unit. Meetings shall be held at the request of one or the other of	24.01	a) Afin de faciliter les échanges sur des questions d'intérêt mutuel qui ne sont pas prévues dans la présente convention collective et qui relèvent de l'unité de négociation, les parties aux présentes formeront un comité de consultation mixte. Le comité doit être formé d'au plus quatre (4) représentants de la Société et de quatre (4) représentants des employé-e-s, dont au moins un (1) agent de l'Alliance. Les réunions auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties. b) Les parties doivent reconnaître un comité de la section locale aux fins de discuter des questions qui relèvent de l'unité locale. Les réunions auront lieu à la demande de

<p>the parties.</p>	<p>l'une ou l'autre des parties.</p>
<p>24.02 Meetings of these Committees will be held on the Employer's premises.</p>	<p>24.02 Les réunions de ces comités auront lieu dans les locaux de l'employeur.</p>
<p>24.03 Consultation may take place for the purpose of providing information, discussing the application of policy or airing problems to promote understanding, but it is expressly understood that no commitment may be made by either party on the subject that is not within their authority or jurisdiction, nor shall any commitment made be construed as to alter, amend, add to or modify the terms of this Agreement.</p>	<p>24.03 La consultation peut servir à fournir des renseignements, à discuter la mise en oeuvre d'une politique ou à exposer des problèmes afin d'en faciliter la compréhension. Toutefois, il est expressément entendu qu'aucune des parties ne peut s'engager sur des questions qui ne relèvent pas de son autorité ou de sa compétence et qu'aucun engagement pris ne doit être interprété de manière à remanier, à changer ou à modifier les dispositions de la présente convention, ou à y apporter des ajouts.</p>
<p>24.04 The Employer agrees that it will advise employees of any change(s) to their working rules and regulations prior to the implementation of such change(s) and, where feasible, consult on such matters in bargaining unit Joint Consultation meetings in advance of advising the employees.</p>	<p>24.04 L'employeur convient qu'il informera les employé-e-s de tout changement à leurs règles et règlements de travail avant la mise en oeuvre desdits règles ou changements et, lorsque faisable, tiendra des consultations sur ces questions dans le cadre des réunions de consultations mixtes de l'unité de négociation avant d'en informer les employé-e-s.</p>
<p><u>ARTICLE 25 – UNIFORM AND CLOTHING</u></p>	<p><u>ARTICLE 25 - UNIFORMES ET VÊTEMENTS</u></p>
<p>25.01 The Employer shall supply at its cost a uniform to all employees. One pair of black dress shoes will be supplied after the successful completion of the probation period and shall be replaced once the shoes have become worn or every three (3) years, as required. These articles must be worn by each employee only while on duty and shall remain the property of the National Arts Centre. During the probation period, employees are required to wear a pair of black dress shoes.</p>	<p>25.01 L'employeur fournit un uniforme à ses frais, à tous les employé-e-s. Une paire de chaussures noires de ville leur sera remise après que la période de probation ait été terminée avec succès et sera remplacée une fois les chaussures usées ou à tous les trois (3) ans, selon les besoins. Chaque employé-e doit être vêtu de cet uniforme seulement pendant son service, et les vêtements demeurent la propriété du Centre national des Arts. Pendant la période de probation les employé-e-s devront porter des chaussures noires de ville.</p>
<p>25.02 It shall be the responsibility of the Employer to clean, launder and maintain all clothing with the exception of socks and panty hose, and to provide shoe shine accessories in order for employees to maintain their shoes clean and presentable. Should an employee lose the shoes or the tie which have been supplied by the employer, these items will have to be replaced at the employee's expense.</p>	<p>25.02 Il incombe à l'employeur de prendre des dispositions pour le nettoyage, le lavage et l'entretien de tous les vêtements à l'exception des bas et bas-culottes, et de fournir les accessoires de cirage nécessaires pour que les employé-e-s maintiennent leurs chaussures propres et présentables. Si un employé-e perd les chaussures ou la cravate qui lui ont été fournies par l'employeur, ces articles devront être remplacés aux frais de l'employé-e.</p>

<p>25.03 The employer shall provide at its expense, to each employee, a flashlight. This article must be used by each employee only while on duty and shall remain the property of the National Arts Centre. The employee is responsible to keep this equipment in a good condition. This equipment can only be replaced two (2) years after the date of issue, and every two years thereafter, if necessary. The Employer will replace it if it gets damaged while on duty. In the case of loss of this equipment, the employee is responsible for procuring another one from the Employer at cost.</p> <p>25.04 The Employer shall provide, at its expense, a maternity uniform to each pregnant employee.</p> <p>25.05 In order to complement the uniform supplied by the employer, employees will be required to wear socks and panty hose which meet the employer's specifications. A lump sum payment of twenty-seven dollars and fifty cents (\$27.50) will be paid on September 1st of each year to all male employees who have completed their probationary period and forty dollars (\$40.00) to all female employees who have completed their probationary period.</p>	<p>25.03 L'employeur fournira à ses frais, à chaque employé-e, une lampe de poche. Cet article doit être utilisé seulement pendant son service et demeure la propriété du Centre national des Arts. L'employé-e est responsable de garder cet article en bonne condition. Cet article peut seulement être remplacé deux (2) ans après la date d'émission, et par la suite tous les deux ans, si nécessaire. L'employeur remplacera cet article s'il est endommagé durant le service. Si l'article est perdu, l'employé-e sera responsable de s'en procurer un autre auprès de l'employeur au prix coûtant.</p> <p>25.04 L'employeur fournira, à ses frais, un uniforme de style "maternité" à toute employée enceinte.</p> <p>25.05 Afin de compléter l'uniforme fournie par l'employeur, les employé-e-s seront tenus de porter des bas et bas-culottes qui rencontrent les exigences de l'employeur. Un montant de vingt-sept dollars et cinquante cents (27,50 \$) est versé le 1er septembre de chaque année à tous les employés qui ont complété leur période de probation et quarante dollars (\$40.00) à toutes les employées qui ont complété leur période de probation.</p>
<p><u>ARTICLE 26 – PARKING</u></p>	<p><u>ARTICLE 26 – STATIONNEMENT</u></p>
<p>26.01 Employees, members of the bargaining unit shall be allowed the preferred staff parking rates.</p>	<p>26.01 Le taux de stationnement préférentiel est accordé aux employé-e-s membres de l'unité de négociation.</p>
<p><u>ARTICLE 27 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION</u></p>	<p><u>ARTICLE 27 – CLASSIFICATION DE POSTE ET RECLASSEMENT</u></p>
<p>27.01 Employees shall be provided with a complete and current copy of their job description.</p>	<p>27.01 On fournit aux employé-e-s une description complète et à jour de leur poste.</p>
<p>27.02 <u>No Elimination of Present Classification</u></p> <p>No existing classifications shall be eliminated without prior consultation with the Alliance.</p>	<p>27.02 <u>Non annulation de la présente classification</u></p> <p>Aucune classification actuelle ne sera annulée sans consultation préalable avec l'Alliance.</p>

<p>27.03 <u>Changes in Classification</u></p> <p>a) When the duties in any classification are changed or increased, and where the Alliance and/or employees feel they are unfairly or incorrectly classified, it shall be subject to the grievance/arbitration procedure but should the arbitrator find that the duties are outside of the established job description, he/she shall be restricted to the setting of a wage rate for these duties.</p> <p>b) When a classification not covered in Appendix "A" is established during the term of this Agreement, the rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Alliance. If the parties are unable to agree on the rate of pay of the job in question, such dispute shall be submitted to grievance and arbitration. The new rate shall become retroactive to the time the change was established.</p>	<p>27.03 <u>Modifications de la classification</u></p> <p>a) Lorsque les fonctions d'une classification sont modifiées ou accrues, et lorsque l'Alliance et (ou) les employé-e-s considèrent que la classification est effectuée injustement ou incorrectement, le différend doit être réglé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage. Toutefois, si l'arbitre considère que ces fonctions ne sont pas comprises dans la description de tâches établie, il doit se limiter à déterminer le taux de rémunération pour ces fonctions.</p> <p>b) Lorsqu'une classification non mentionnée à l'Annexe A est créée pendant la durée de la présente convention, le taux de rémunération fait l'objet de négociations entre l'employeur et l'Alliance. Lorsque les parties ne peuvent arriver à une entente au sujet du taux de rémunération du poste en question, le différend doit être réglé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou de l'arbitrage. Le nouveau taux de rémunération devra être rétroactif au jour où la modification a été faite.</p>
<p><u>ARTICLE 28 - EMPLOYEE RECORDS</u></p> <p>28.01 Employees in the bargaining unit shall upon written request have access, at reasonable times, to their personnel records.</p>	<p><u>ARTICLE 28 - DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E</u></p> <p>28.01 Sur demande faite par écrit, les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès, à des moments raisonnables, à leur dossier du Service des ressources humaines.</p>
<p><u>ARTICLE 29 - DURATION OF AGREEMENT</u></p> <p>29.01 The parties hereto agree that this Agreement shall be effective from April 1st, 2004 to midnight March 31, 2007 and thereafter from year to year unless written notice of intention to negotiate is given by either party to the other party within the period of three (3) months immediately preceding the date of the expiry of this agreement.</p> <p>29.02 This Agreement may be amended by mutual consent.</p> <p>29.03 In the event that any law passed by Parliament applying to employees of the Corporation covered by this Agreement</p>	<p><u>ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION</u></p> <p>29.01 Les parties aux présentes conviennent que la présente convention est en vigueur du 1er avril 2004 jusqu'à minuit le 31 mars 2007 et que par la suite elle peut être prolongée d'année en année, à moins qu'une partie informe l'autre par écrit, durant les trois (3) mois qui précèdent la date d'expiration de la présente convention, de son intention de négocier.</p> <p>29.02 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.</p> <p>29.03 S'il arrive qu'une loi quelconque du Parlement s'appliquant aux employé-e-s de la Société assujettis à la présente convention,</p>

renders null any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement will remain in effect for the term of the Agreement.

ARTICLE 30 – COMMUNITY PROGRAMMING

30.01 Where an event is scheduled in the 4th Stage, the usher assigned to this area will be paid at the Captain Usher rate and will assume supervisory responsibilities. On those occasions that Southam Hall is dark, a second usher will be scheduled for the 4th Stage and paid at the regular rate.

ARTICLE 31 – BENEFITS

31.01 The Corporation agrees to pay part-time employees, in lieu of benefits such as medical, dental, pension, life and sick leave, the following amount: \$0.18 per hour as at April 1, 2004, \$0.19 per hour as at April 1, 2005 and \$0.20 per hour as at April 1, 2006.

ARTICLE 32 – COURT LEAVE

32.01 The Corporation will grant leave with pay to an employee who has been scheduled to work if the request for a court appearance was made prior to the posting of the work schedule. The employee must provide proof of the requirement to attend at court in the form of a subpoena or other court issued document, indicating that their attendance is required on a scheduled work day for the following:

- a) to be available for jury selection;
- b) to serve on a jury, or by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding held in or under the authority of a court of justice or before a grand jury, before a court, judge, justice, magistrate or coroner;

rende nulle ou non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 30 - PROGRAMMATION RÉGIONALE

30.01 Lorsqu'un événement est organisé à la Quatrième Salle, le placeur ou placeuse qui y est affecté est rémunéré au taux de rémunération du Chef placeur ou Chef placeuse et assume des tâches de surveillance. Lorsque la Salle Southam est en relâche, un deuxième placeur ou placeuse sera mis à l'horaire à la 4e salle et rémunéré à son tarif régulier.

ARTICLE 31 – AVANTAGES SOCIAUX

31.01 La Société convient de verser aux employé-e-s à temps partiel, au lieu d'avantages sociaux tels que les régimes d'assurance, de soins dentaires, de pension, d'assurance vie et de congé de maladie, les montants suivants : 0,18\$ de l'heure au 1 avril 2004, 0,19\$ de l'heure au 1 avril 2005, 0,20\$ de l'heure au 1 avril 2006.

ARTICLE 32 – CONGÉ POUR COMPARUTION

32.01 La Société convient d'accorder un congé payé à tout employé-e dont l'horaire de travail prévoit qu'il ou elle doit travailler si sa demande de congé pour comparution est déposée avant l'affichage dudit horaire de travail. L'employé-e doit fournir la preuve de son obligation de comparaître devant un tribunal sous la forme d'une assignation ou citation ou de tout autre document émis par le tribunal, indiquant que sa présence est obligatoire un jour de travail prévu à l'horaire et qu'il ou elle est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury, ou d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation, ou devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;

- c) 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 their duties;
- d) before a legislative council, legislative assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized, by law, to compel the attendance of witnesses before it; or
- e) before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

The employee will reimburse the Employer any amount received as compensation from another party or from the court for loss of salary. In no case will this amount exceed what was paid by the Employer for the period of absence.

- c) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il ou elle exerce les fonctions de son poste;
- d) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui, ou
- e) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

L'employé-e rembourse à l'employeur toute somme qu'il a reçue à titre de compensation d'une autre partie ou du tribunal au titre de sa perte de salaire. En aucun cas cette somme ne doit dépasser le montant payé par l'employeur durant la dite absence.

THIS AGREEMENT made in duplicate and signed this _____ day of _____ 2005 at Ottawa, Ontario.

NATIONAL ARTS CENTRE
CORPORATION

THE PUBLIC SERVICE
ALLIANCE OF CANADA

Peter Herrndorf

Edward (Ed) J. Cashman

Debbie Collins

Theresa Johnson

Robert Asselin

Richard Ransom

Simone Deneau

Jean G. de Moissac

Gaston Roussy

Jean-Sébastien Caron

Marie-Esther Caron

Amanda Sarginson

LA PRÉSENTE CONVENTION a été rédigée en double exemplaire et signée à Ottawa (Ont.), le _____ jour de _____ 2005.

LA SOCIÉTÉ DU CENTRE
NATIONAL DES ARTS

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA

Peter Herrndorf

Edward (Ed) J. Cashman

Debbie Collins

Theresa Johnson

Robert Asselin

Richard Ransom

Simone Deneau

Jean G. de Moissac

Gaston Roussy

Jean-Sébastien Caron

Marie-Esther Caron

Amanda Sarginson

APPENDIX "A"

RATES OF PAY

		<u>April 1 2004</u>	<u>April 1 2005</u>	<u>April 1 2006</u>
1) Usher	0-12 months	10.06	10.31	10.59
	12-24 months	10.46	10.72	11.01
	24-36 months	10.89	11.16	11.47
	36 months +	11.84	12.14	12.47
2) Tour Guide		13.43	13.77	14.15
3) Captain Usher		14.71	15.08	15.49

ANNEXE «A»

TAUX DE RÉMUNÉRATION

		<u>1 avril 2004</u>	<u>1 avril 2005</u>	<u>1 avril 2006</u>
1) Placeur/ Placeuse	0-12 mois	10,06	10,31	10,59
	12-24 mois	10,46	10,72	11,01
	24-36 mois	10,89	11,16	11,47
	36 mois +	11,84	12,14	12,47
2) Guide		13,43	13,77	14,15
3) Chef placeur/ Chef placeuse		14,71	15,08	15,49

APPENDIX "B"

Date

National Arts Centre
P.O. Box 1534
Station "B"
Ottawa, Ontario
K1P 5W1

This will authorize you to deduct such amount from my salary as may be authorized by the Union and to forward this amount on my behalf to the Public Service Alliance of Canada.

I am sending you this letter in duplicate, one copy for your files and one copy to be returned to the Public Service Alliance with the deduction.

Yours truly,

(Employee's Signature)

Please print
(Employee's name)

ANNEXE « B »

Date

Centre national des Arts
Case postale 1534
Succursale B
Ottawa, Ontario
K1P 5W1

Je vous autorise par la présente à déduire un montant de mon salaire tel qu'autorisé par le syndicat et à faire parvenir ce montant en mon nom à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Je vous adresse la présente en double exemplaire, dont un pour vos dossiers et l'autre qui devra être retourné à l'Alliance de la Fonction publique du Canada avec la retenue.

Bien à vous,

(Signature de l'employé-e)

(nom de l'employé-e en
lettres moulées)

Letter of Understanding

Between
The National Arts Centre Corporation
(The Employer)
and
The Public Service Alliance of Canada
(The Union)

Re: Provision of Working Schedules

The Employer will provide an electronic version of working schedules to those employees who provide the Corporation with their email address.

NATIONAL ARTS CENTRE
CORPORATION

THE PUBLIC SERVICE
ALLIANCE OF CANADA

Peter Herrndorf

Edward (Ed) J. Cashman

Debbie Collins

Theresa Johnson

Robert Asselin

Richard Ransom

Simone Deneau

Jean G. de Moissac

Gaston Roussy

Jean-Sébastien Caron

Marie-Esther Caron

Amanda Sarginson

Lettre d'entente

Entre
La Société du Centre national des Arts
(l'employeur)
et
L'Alliance de la Fonction publique du Canada
(le syndicat)

Objet : Distribution des horaires de travail

L'employeur remettra une version électronique des horaires de travail aux employé-e-s qui fournissent leur adresse électronique à la Société.

LA SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL
DES ARTS

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

Peter Herrndorf

Edward (Ed) J. Cashman

Debbie Collins

Theresa Johnson

Robert Asselin

Richard Ransom

Simone Deneau

Jean G. de Moissac

Gaston Roussy

Jean-Sébastien Caron

Marie-Esther Caron

Amanda Sarginson

Letter of Understanding

Between
The National Arts Centre Corporation
(The Employer)
and
The Public Service Alliance of Canada
(The Union)

Re: Fourth Stage

The parties agree to continue past practice for the use of Ushers at events held at Fourth Stage.

NATIONAL ARTS CENTRE
CORPORATION

THE PUBLIC SERVICE
ALLIANCE OF CANADA

Peter Herrndorf

Edward (Ed) J. Cashman

Debbie Collins

Theresa Johnson

Robert Asselin

Richard Ransom

Simone Deneau

Jean G. de Moissac

Gaston Roussy

Jean-Sébastien Caron

Marie-Esther Caron

Amanda Sarginson

Lettre d'entente

entre
La Société du Centre national des Arts
(l'employeur)
et
L'Alliance de la Fonction publique du Canada
(le syndicat)

Objet : Quatrième Salle

Les parties conviennent de poursuivre la pratique en vigueur concernant l'utilisation des placeurs et placeuses aux événements organisés à la Quatrième Salle.

LA SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL
DES ARTS

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

Peter Herrndorf

Edward (Ed) J. Cashman

Debbie Collins

Theresa Johnson

Robert Asselin

Richard Ransom

Simone Deneau

Jean G. de Moissac

Gaston Roussy

Jean-Sébastien Caron

Marie-Esther Caron

Amanda Sarginson

