



Proposition syndicale n° 4
(comprend toutes les propositions soumises en juin, octobre et
décembre 2016)

au nom de

L'UNITÉ DES PLACEURS ET PLACEUSES, DES GUIDES ET DU
PERSONNEL DE LA BILLETTERIE

présentée à

LA SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

13 janvier 2017

Le présent document expose la proposition de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») dans le cadre des négociations en cours avec la Société du Centre national des Arts pour l'unité des placeurs et placeuses, des guides, des chefs placeurs et chefs placeuses, des préposés et préposées, des adjoints et adjointes, des adjoints principaux et adjointes principales, des superviseurs et superviseuses.

Cette proposition est présentée au Centre national des Arts (« l'employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts proposés à l'avenir, ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer sa proposition ou de déposer des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

Le syndicat soutient que les articles suivants de la convention collective actuelle s'appliquent aux deux groupes (placeurs et placeuses, chefs placeurs et chefs placeuses et guides ainsi que le personnel de la billetterie), et ce, dès maintenant.

Article 1 – Objet et portée de la convention

Article 2 – Interprétation et définitions (le syndicat se réserve le droit d'ajouter de nouvelles définitions au cours des négociations, s'il le juge nécessaire)

Article 3 – Champ d'application (sauf le paragraphe 3.02, qui s'applique aux placeurs et placeuses uniquement)

Article 4 – Reconnaissance syndicale (comme modifié et accepté par les parties le 18 juillet 2016)

Article 5 – Activités de l'Alliance

Article 6 – Droits de la direction

Article 7 – Interdiction d'arrêt de travail (comme modifié et accepté le 18 juillet 2016)

Article 8 – Délégués syndicaux et comités de l'Alliance (avec les changements proposés ci-dessous aux alinéas a) et b) du paragraphe 8.02)

Article 9 – Procédure de règlement des griefs

Article 10 – Arbitrage

Article 11 – Procédure disciplinaire

Article 14 – Temps supplémentaire (s'applique à tous les employés à temps partiel; à déterminer pour le reste de l'article)

Article 16 – Jours fériés désignés (y compris l'ajout du lundi de Pâques)

Article 17 – Congé pour accident du travail

Article 18 – Congé spécial (s'applique à tous les employés à temps partiel)

Article 19 – Affichage d'avis

Article 20 – Précompte des cotisations

Article 22 – Sécurité et hygiène (sauf les paragraphes 22.03 et 22.04)

Article 23 – Locaux des employé-e-s

Article 24 – Consultation mixte

Article 26 – Stationnement

Article 27 – Classification de poste et reclassement

Article 28 – Dossier de l'employé-e

Article 29 – Durée de la convention

Article 32 – Aucune discrimination/Aucun harcèlement

Lettre d'entente – Emploi secondaire

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Ajouter la définition suivante d « employé occasionnel » :

Employé-e occasionnel désigne une personne embauchée par le CNA sur une base irrégulière et intermittente, et seulement pour remplacer un employé-e permanent à temps partiel qui n'est pas disponible.

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de faire des revendications supplémentaires concernant cet article au cours des négociations.

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

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 **d'employé-e-s occasionnels** 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~~ **des employé-e-s occasionnels**, qui ne sont pas **seront** assujettis à la présente convention collective, 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.

Le syndicat souhaite modifier comme suit sa proposition originale (soumise en juin 2016) concernant le paragraphe 3.04 :

Travail de l'unité de négociation

- i) Aucune personne n'accomplira les fonctions normalement accomplies sur une base régulière par un employé-e qui est dans l'unité de négociation.***

- ii) Les gestionnaires ne doivent pas accomplir du travail de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence ou aux fins de formation d'un employé-e.***

ARTICLE 5 – ACTIVITÉS DE L'ALLIANCE

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

ARTICLE 8 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉS DE L'ALLIANCE

- 8.02 a) Le Société reconnaît un comité de négociation composé d'au plus ~~quatre (4)~~ **cinq (5)** personnes, dont ~~deux (2)~~ **trois (3)** 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 représentant de l'Alliance. Les employé-e-s concernés y participeront durant leur temps libre **ou après avoir pris congé pour affaires syndicales** 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)~~ **six (6)** représentants de la Société.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe 9.06 (palier 2) :

Aucun représentant de l'employeur ne peut entendre un grief et rendre une décision sur un grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 11 – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

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-e 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.

11.02 ~~Par ordre de gravité, les genres de sanctions disciplinaires sont :~~ **Les deux parties reconnaissent l'utilité des mesures disciplinaires progressives dont l'application vise à apporter des correctifs et non à punir. Avant de congédier une personne salariée pour un motif valable, on prendra les sanctions suivantes d'une manière progressive, dans l'ordre et en tenant compte du dossier d'emploi de la personne :**

- a) **le counseling;**
- b) la réprimande orale;
- ~~b~~ c) la réprimande écrite;
- ~~c~~ d) la suspension;
- e) **la rétrogradation;**
- ~~d~~ f) le renvoi.

Chacune de ces sanctions doit être documentée.

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)~~ **douze (12)** 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.~~

11.07 (NOUVEAU)

~~**En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne sont utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne servent à recueillir aucun élément de preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la perpétration d'un acte criminel.**~~

Le syndicat a revu sa proposition comme suit :

Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent raisonnablement s'attendre au respect de leur vie privée dans le lieu de travail tant qu'ils exécutent leur travail conformément aux règles, aux règlements et aux politiques du CNA. L'installation de caméras de surveillance vise à améliorer la sécurité des employé-e-s et des clients et à assurer la protection des biens et des lieux. Elles

ne servent pas à surveiller les employé-e-s ni leur rendement, sauf dans les cas d'inconduite.

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.

Dans le cas d'un employé-e de la billetterie, l'ancienneté est déterminée par ses états de service dans l'unité de négociation depuis son entrée en fonction au sein de la Société.

- b) Lorsqu'il s'agit d'avancement ~~à un~~ au poste **de niveau supérieur** ~~de chef placeur ou chef placeuse~~ ou lorsqu'il s'agit de nommer un titulaire ~~à un~~ au poste **de niveau supérieur** ~~de placeur ou placeuse ou de guide~~, la décision est établie selon la compétence et **le mérite** ~~la volonté d'accomplir le travail~~; lorsque la compétence et **le mérite** ~~la volonté d'accomplir le travail~~ sont **égaux** ~~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

Les employé-e-s de la billetterie qui sont nommés ou promus à un poste au sein de la Société et dont le rendement s'avère insatisfaisant durant la période d'essai ou qui sont incapables d'exécuter les tâches associées à une nouvelle classification sont réintégrés dans leur ancien poste au taux de rémunération qu'ils touchaient sans perdre leur 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 Uniquement pour le groupe des placeurs et placeuses

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 a) 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 soixante-quinze (75) 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.
- b) ***Les employé-e-s de la billetterie embauchés dans l'unité de négociation sont considérés comme étant en période de stage pendant les six (6) premiers mois. Cette période probatoire peut être prolongée si la Société et l'Alliance y consentent. Cette prolongation ne dépasse pas deux (2) mois. 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 Applicable à tous les groupes

Les employé-e-s perdent tous leurs droits d'ancienneté pour un des motifs suivants :

- 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 **superviseur ou son coordonnateur supérieur**, cette situation sera considérée comme une cause suffisante de renvoi.

- 12.05 a) 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.
- b) ***Pour les employé-e-s de la billetterie, 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. Ces listes d'ancienneté sont aussi distribuées aux membres de l'unité de négociation, par courrier électronique aux employé-e-s qui ont fourni leur adresse courriel à l'employeur et des copies à ceux et 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.***
- 12.06 ~~Tout concours sera affiché dans la salle des placeurs et placeuses et des guides~~ ***et envoyé aux employé-e-s par voie électronique.***
- a) ~~Tout concours dans l'unité de négociation~~ ***au sein de la Société*** sera envoyé par voie de l'Internet et affiché pendant une période de dix (10) jours civils.
- 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.
- c) Un comité de sélection d'au moins ~~deux (2)~~ ***trois (3)*** personnes mènera les entrevues, ***dont un membre de l'unité de négociation possédant de l'expérience dans le poste à pourvoir.*** ~~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.~~
- d) Les membres du comité de sélection seront rémunérées selon le taux en vigueur à l'annexe « A ».

- e) Les candidat-e-s interviewés mais non retenus 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.

12.07 Si l'employé-e quitte un poste faisant partie de l'unité de négociation pour en occuper un autre au sein de la Société, il peut réintégrer ses fonctions ~~de placeur, placeuse, chef placeur, chef placeuse ou guide~~ dans les douze (12) mois suivant sa démission sans perte d'ancienneté; il se verra alors créditer toute période de probation accomplie conformément aux dispositions de l'article 12.

ARTICLE 13 – HORAIRE DE TRAVAIL

Les modifications suivantes à l'article 13 s'ajoutent aux propositions déjà soumises par le syndicat le 23 juin 2016 et le 27 octobre 2016.

13.01 Applicable au groupe des chefs placeurs et chefs placeuses, des placeurs et placeuses et des guides

- 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 18 h le mardi, sauf si le lundi ou le mardi sont jours fériés, auquel cas l'horaire est affiché avant 18 h 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.
- b) v) Les placeurs, placeuses et les chefs placeurs, chefs placeuses qui travaillent pour une matinée, ~~en semaine,~~ et ont un autre quart de travail le soir du même jour, auront droit à une prime de 40 \$20 \$.

13.02 Applicable au groupe des chefs placeurs et chefs placeuses, des placeurs et placeuses et des guides. Voir la proposition syndicale du 27 octobre ci-dessous pour le personnel de la billetterie.

Ajouter en tant que **paragraphe 13.02 – Horaire de travail** et renuméroter les paragraphes subséquents. Applicable au personnel de la billetterie :

- a) ***L'employeur établit un horaire des jours et des heures de travail de chaque employé-e pour un minimum d'un (1) mois. L'employeur envoie une version électronique de l'horaire aux adresses courriel du CNA des employé-e-s. L'horaire est envoyé par courriel et affiché au plus tard sept (7) jours civils avant le début du mois.***
- b) ***Sous toutes réserves, et sans qu'il soit porté atteinte aux ententes précédentes entre les membres de l'unité de négociation et l'employeur, l'horaire des quarts de travail est établi selon les disponibilités des employé-e-s et une répartition égale des périodes de travail. Lorsque le minimum de deux (2) quarts de travail par semaine par employé-e est atteint, les périodes de travail additionnelles sont attribuées selon l'ancienneté des employé-e-s qui ont indiqué être disponibles.***
- c) ***Les employé-e-s ont jusqu'au quinzième (15^e) jour du mois civil inclusivement pour signifier leurs disponibilités sur le site Web FTP.***

- d) ***Pour les employé-e-s à temps plein, on ne mettra pas à l'horaire d'heures supplémentaires ni d'heures de travail à temps partiel, à moins qu'il y ait un manque de personnel à temps partiel.***
- e) ***Les échanges de quarts se font sur une base individuelle. L'horaire de travail est modifié par les adjoints principaux, le spécialiste principal et le coordonnateur. De tels échanges doivent être faits par courriel et tous les employé-e-s concernés doivent être mis en copie.***
- f) ***Les quinze (15) minutes payées allouées pour la préparation et la fermeture doivent apparaître sur l'horaire. Si les séances d'information durent plus de cinq (5) minutes, il s'agit de réunions et doivent avoir lieu avant le temps de préparation. Au moment de la fermeture, si un employé-e est avec un client, il est payé pour le travail en plus et pour les quinze (15) minutes prévues pour la fermeture. Les employé-e-s sont rémunérés pour chaque période de quinze (15) minutes d'heures supplémentaires effectuées.***
- g) ***L'horaire des employé-e-s à temps partiel qui travaillent par quarts de jour est établi en fonction des besoins et selon l'ancienneté et la disponibilité de ces employé-e-s. Leur horaire de travail est disponible et leur est envoyé par courriel le jeudi précédant le début de la semaine.***
- h) ***Nonobstant ce qui précède, l'employeur offre un minimum de seize (16) heures de travail par semaine à tous les employé-e-s à temps partiel qui comptent cinq (5) années de service.***
- i) ***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. Les employé-e-s de la billetterie qui effectuent plus d'un quart de travail par jour ont droit au paiement d'un montant de 20 \$.***

13.03 Ajouter ce qui suit pour le personnel de la billetterie à temps plein :

La journée de travail normale est de sept (7) heures.

La semaine de travail normale est de trente-cinq (35) heures.

13.04 Ajouter ce qui suit pour les employés et employées à temps partiel des deux groupes :

L'employeur accorde des périodes de repos et des pauses-repas à tous les employé-e-s à temps partiel, comme suit :

- a) ***Les employé-e-s ont droit à une pause payée de trente (30) minutes.***

- b) **Les employé-e-s ont droit à une pause payée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de quatre (4) heures et chaque tranche de cinq (5) heures de travail consécutives.**
- c) **Les employé-e-s ont droit à deux pauses payées de quinze (15) minutes pour chaque tranche de six (6) heures de travail consécutives.**
- d) **Les employé-e-s qui travaillent sept (7) ou huit (8) heures consécutives peuvent se prévaloir de l'une des options suivantes :**
 - i. **deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes et une pause-repas non payée de trente (30) minutes;**
 - ii. **deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes et une pause-repas non payée de soixante (60) minutes;**
 - iii. **une (1) pause payée de trente (30) minutes et une pause-repas non payée de trente (30) minutes;**
 - iv. **une (1) pause payée de trente (30) minutes et une pause-repas non payée de soixante (60) minutes.**

Les options énumérées à l'alinéa d) ci-dessus doivent faire l'objet d'une approbation par l'employeur et l'employé-e.

Les employé-e-s à temps plein ont droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes et à une pause-repas de soixante (60) minutes.

13.05 Applicable aux deux groupes, avec les modifications suivantes :

- a) À compter du 1^{er} avril 2007, lorsque la durée de la période de travail est **égale ou** 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 ~~neuf~~**quinze** dollars (~~44~~**15** \$).
- b) Si l'employeur ne peut accorder de pause, l'employé-e sera rémunéré pour une **période additionnelle de paye correspondant à la période de repas** ~~demi-heure (1\2)~~ **additionnelle** aux taux de rémunération stipulés à l'Annexe A de la présente convention.

13.06 Applicable aux deux groupes

13.07 Applicable aux deux groupes

13.08 Applicable au groupe des chefs placeurs et chefs placeuses, des placeurs et placeuses et des guides

- 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)~~**quarante-huit (48)** heures.

- 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.
- c) ***L'employé-e à qui s'applique l'alinéa 13.08 b) ci-dessus touche une rémunération minimale de deux (2) heures au taux applicable.*** 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 ***trois (3)***~~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).

Ajouter ce qui suit pour le personnel de la billetterie

- d) 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~~ ***sept (7) jours.***
- e) 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.
- f) ***L'employé-e à qui s'applique l'alinéa 13.08 e) ci-dessus touche une rémunération minimale de deux (2) heures au taux applicable.*** 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 ***trois (3)***~~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).

- 13.09 a) Applicable aux deux groupes
- b) Applicable aux deux groupes
- c) Applicable aux deux groupes

- 13.10 a) Applicable aux deux groupes
- b) Applicable au groupe des chefs placeurs et chefs placeuses, des placeurs et placeuses et des guides
- c) Applicable aux deux groupes
- d) Applicable aux deux groupes

13.11 Applicable au groupe des chefs placeurs et chefs placeuses, des placeurs et placeuses et des guides

13.12 Applicable au groupe des chefs placeurs et chefs placeuses, des placeurs et placeuses et des guides

~~Encarts — 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.~~

Les employé-e-s affectés à l'insertion des encarts dans les programmes sont rémunérés pour le temps travaillé ou pour un minimum de cinq heures et demie (5 ½), selon le montant le plus élevé, et en fonction des taux de rémunération précisés à l'annexe A de la présente convention.

NOUVEAU xx (ajouter à l'article 13)

L'employeur garantit un minimum de seize (16) heures de travail par semaine à tous les employé-e-s à temps partiel qui comptent cinq (5) années de service au CNA.

ARTICLE 14 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Ajouter ce qui suit à l'article 14 et renuméroter en conséquence :

14.02 Dans le cas des employé-e-s à temps plein, l'expression « travail supplémentaire » désigne :

- a) ***le travail autorisé effectué par un employé-e en sus des sept (7) heures par jour ou des trente-cinq (35) heures par semaine;***
- b) ***les heures de travail supplémentaires effectuées pendant un jour de travail d'horaire normal, un jour de repos ou un jour férié désigné sont rémunérées à tarif et demi (1 ½) pour les huit (8) premières heures et à tarif double (x2) par la suite.***
- c) ***Le tarif et demi (1 ½), ou tout taux supérieur applicable, est versé au regard de toutes les heures effectuées après 16 h la veille de Noël et la veille du jour de l'An, et pour tout travail effectué le dimanche de Pâques.***
- d) ***Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, les heures de travail supplémentaires effectuées un dimanche sont rémunérées à tarif double (x2).***
- e) ***Un employé-e a droit à une rémunération des heures de travail supplémentaires en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 14.02 pour chaque période de complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par un agent autorisé ou conformément aux directives d'exploitation.***
- f) ***À la demande de l'employé-e, les heures supplémentaires sont rémunérées en congé payé équivalent, sous réserve des nécessités du service. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.***
- g) ***Les employé-e-s sont autorisés à accumuler jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures de crédits de congé compensatoire. Les congés acquis mais non utilisés au 31 août de chaque année sont monnayés au taux de rémunération régulier.***
- h) ***Les employé-e-s ont le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Toutefois, si le nombre d'employé-e-s disponibles pour effectuer le travail requis est insuffisant, les employé-e-s sont assignés au travail à accomplir par ordre inverse d'ancienneté.***

- i) **Sauf en cas d'urgence ou de rappel au travail, l'employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) heures de toute nécessité d'effectuer du travail supplémentaire.**
- j) **Il n'y aura aucun cumul des heures supplémentaires.**

14.03 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 :

- a) taux et demi (1 ½), sauf ce qui est prévu à la clause 14.03 b) et c);
- b) ~~taux double (2) pour le travail accompli après huit~~ **23 h**;
- c) taux et demi (1 ½) 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) **nonobstant l'alinéa c) ci-dessus, le taux double (x2) est versé pour le travail accompli après huit (8) heures de travail les jours fériés désignés à l'article 16. Cette rémunération est en plus de la rémunération du jour férié prévue aux paragraphes 16.02 et 16.03;**
- de) taux et demi (1 ½) pour le travail accompli après 18 h les veilles de Noël et du jour de l'An.

14.05 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 ½) 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 ~~en~~ **quinze** dollars (~~44~~ **15** \$). 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.

ARTICLE 15 – PAIEMENT DU CONGÉ ANNUEL ET PAIEMENT

Ajouter le paragraphe 15.02 suivant et modifier comme suit le paragraphe 15.01 :

15.01 ~~À compter du 1^{er} avril 2004, |~~Les employé-e-s **à temps partiel** 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.

15.02

- a) ***Pour chaque mois civil au cours duquel l'employé-e permanent touche au moins dix (10) jours de rémunération, il ou elle acquiert des crédits de congé annuel à raison de :***
- i) ***un jour et quart (1 ¼) par mois, s'il ou elle compte moins de huit (8) années de service;***
 - ii) ***un jour et deux tiers (1 2/3) par mois, s'il ou elle compte huit (8) années de service;***
 - iii) ***deux jours et un douzième (2 1/12) par mois s'il ou elle compte dix-huit (18) années de service;***
 - iv) ***deux jours et demi (2 ½) par mois civil s'il ou elle compte vingt-neuf (29) années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours suivant la date à laquelle il ou elle compte vingt-neuf (29) années de service.***
- b) ***Lorsqu'un employé-e permanent à temps plein a touché moins de dix (10) jours de rémunération dans un mois civil donné, il ou elle a droit à un montant égal à :***
- i) ***six pour cent (6 %) de son traitement brut pour ledit mois civil, s'il ou elle compte moins de huit (8) années de service;***
 - ii) ***huit pour cent (8 %) de son traitement brut pour ledit mois civil, s'il ou elle compte huit (8) années de service;***
 - iii) ***dix pour cent (10 %) de son traitement brut pour ledit mois civil, s'il ou elle compte dix-huit (18) années de service.***

Ce montant est dû et payable lors d'une période de congé annuel mutuellement convenu.

- c) **Lorsqu'un employé-e permanent à temps partiel devient un employé-e permanent à temps plein, les années de service sont calculées au prorata des heures normalement travaillées par un employé-e permanent à temps plein pour fin de calcul des crédits de congé annuel. Le calcul du nombre d'heures débute à la date d'embauche et s'appliquera à la date de la signature de la présente convention.**
- d) **Durant les six (6) premiers mois d'emploi à la Société, les congés annuels s'accumuleront mais ne seront pas accordés aux employé-e-s sauf dans des circonstances spéciales et sous réserve de dispositions prises avec le bureau du directeur des ressources humaines et le directeur du département concerné. Par la suite, les pleins droits à congé payé seront accordés dans la mesure des crédits acquis jusqu'à la fin de l'année de congé (du 1^{er} septembre au 31 août).**
- e) **Le congé annuel peut être pris en une fois et durant l'année au cours de laquelle il est acquis, sauf sur entente entre l'employé-e et la Société. Les employé-e-s sont autorisés à reporter un maximum de crédits de cinq (5) jours à la prochaine année financière.**
- f) **Lors d'un transfert à une autre organisation gouvernementale, les employé-e-s peuvent transférer jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de congé annuel, à condition que le nouvel employeur soit d'accord.**
- g) i) **La Société déterminera les périodes au cours desquelles le congé annuel peut être pris et le nombre et la classification des employé-e-s qui peuvent prendre un congé annuel durant la même période. La Société fera tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire les périodes de congé annuel afin d'accommoder à la fois les employé-e-s et la Société.**
- ii) **Les employé-e-s soumettront leur demande de congé annuel avant le 1^{er} avril de chaque année. Lorsqu'il y a plus de demandes d'une période de congé annuel que la Société peut le permettre, l'ancienneté prévaudra.**
- iii) **Un horaire indiquant les périodes de congé annuel réservées aux employé-e-s sera affiché au plus tard le 15 avril.**
- iv) **Les employé-e-s qui ne soumettent pas leur demande de congé annuel avant le 1^{er} avril ne pourront pas exercer leur droit d'ancienneté pour supplanter des employé-e-s dont le congé annuel a été fixé conformément au sous-alinéa 20.01 g) iii).**

- v) **Avec la permission de la Société, les employé-e-s peuvent s'échanger des périodes de congé annuel.**

- h) **Si un jour férié désigné est inclus dans une période de congé annuel, ladite journée sera considérée comme étant un jour férié et non pas comme un jour de congé annuel.**

- i) **La demande de congé annuel doit être faite sur la formule prescrite, approuvée par le directeur du service approprié (ou son représentant autorisé) et ensuite envoyée au service des ressources humaines pour confirmer les droits au congé annuel. Ces formules sont mises à la disposition des employé-e-s par l'entremise du surveillant immédiat.**

- j) **Les employé-e-s qui comptent une année de service ou plus et qui s'absenteront une (1) semaine ou plus en congé annuel peuvent demander et bénéficier par anticipation de leur salaire à concurrence du montant qu'ils ou elles auraient touché à ces dates de paye durant leur absence, sous réserve des dispositions suivantes :**
 - i) **L'employé-e s'efforce de donner un préavis de trois (3) semaines, par écrit, d'un paiement anticipé, mais doit cependant faire la demande au moins deux (2) semaines avant la date prévue du départ en congé.**
 - ii) **Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés est immédiatement imputé à toute rémunération à laquelle l'employé-e a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.**

- k) **Rappel pendant le congé annuel**
 - i) **La Société fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler les employé-e-s au travail après qu'ils ou elles sont partis en congé annuel.**
 - ii) **Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, des employé-e-s sont rappelés au travail, ils ou elles touchent, après avoir soumis les documents et les reçus que la Société exige normalement, le remboursement des dépenses raisonnables qu'ils ou elles engagent :**
 - a) **pour se rendre à leur lieu de travail et pour retourner au point d'où ils ou elles ont été rappelés, s'ils ou elles retournent immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité leur rappel;**

- b) et pour tous les frais raisonnables découlant de l'annulation d'une réservation faite en rapport avec l'interruption des vacances.**

ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

16.01 Les jours suivants sont désignés par la Société comme jours fériés pour les employé-e-s assujettis à la présente convention :

le jour de l'An	le premier lundi d'août
le Vendredi saint	la fête du Travail
le lundi de Pâques	le jour de l'Action de grâces
la fête de la Reine	le jour du Souvenir
la Saint-Jean Baptiste	le jour de Noël
la fête du Canada	le lendemain de Noël

~~16.05 Les clauses 16.02 et 16.03 ne s'appliquent pas à un employé-e suspendu pour juste cause.~~

~~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.~~

ARTICLE 18 – CONGÉ SPÉCIAL

- 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 ~~quatre (4)~~ **cinq (5)** jours suivants, à condition qu'il ou elle ait terminé avec succès le stage en vertu de la clause 12.03.

L'employé-e pourra bénéficier d'un maximum de ~~trois (3)~~ **quatre (4)** jours de congé aux fins du déplacement relié au décès.

- 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 sœur, 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, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille et tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~ **le père, la mère, (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), un frère, une sœur (y compris un demi-frère et une demi-sœur), le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), un enfant (incluant l'enfant du conjoint de fait), un enfant par remariage ou un pupille de l'employé-e, un petit-fils, une petite-fille, le beau-père, la belle-mère, un grand-parent de l'employé-e et toute personne pour laquelle l'employé-e a officiellement assumé la responsabilité de l'aider ou de la soutenir.**
- c) Les parties reconnaissent que les conditions d'un congé de deuil dépendent des circonstances individuelles. Sur demande, l'employeur peut accorder, à sa discrétion, après considération des circonstances individuelles en cause, un congé d'une durée supérieure à ce qui est énoncé à l'alinéa 18,01 a) ou encore un congé d'une forme différente de celle énoncée à ce même alinéa.

18.02 Congé de compassion

Il est reconnu que les employé-e-s sont parfois obligés de s'absenter du travail pour fournir des soins ou venir en aide à un membre de leur famille gravement malade, selon la définition donnée à l'article 18.01 b), et risquant de mourir.

Afin de venir en aide à ces employé-e-s, le Centre national des Arts accordera, sur demande, un congé non payé qui doit être approuvé par le directeur des Ressources humaines. Ces dispositions seront interprétées conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

18.03 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. **Cette période peut être prolongée avec le consentement des deux parties.** 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. Un congé spécial en vertu de cet article ne peut être accordé, à la discrétion de l'employeur, qu'une fois toutes les trois (3) années civiles.

18.04 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'alinéa 18.01 b), empêchent l'employé-e de se présenter au travail. Un tel congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

18.05 a) L'employeur ~~peut accorder~~**accorde** 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.

b) L'employeur ~~peut accorder~~**accorde** un congé non payé à un représentant élu pour suivre des cours de formation relatifs aux fonctions d'un représentant.

c) L'employeur ~~peut accorder~~**accorde** 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.

18.06 Congé pour la naissance d'un enfant

18.07 Congé pour les soins d'un enfant

Voir la proposition ci-dessous.

18.09 Congé de naissance ou d'adoption

~~À sa discrétion, l'~~L'employeur ~~peut accorder~~**accorde** 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.

18.10 Congé pour comparution

Sur réception d'une preuve de l'obligation de comparaître, par exemple une assignation à témoigner, La Société convient d'accorder un congé payé à tout **aux** employé-e-s **inscrits à l'horaire.** ~~La Société convient d'accorder un congé payé à tout aux employé-e-s inscrits à l'horaire 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 :~~

Ajouter ce qui suit à l'article 18 et renuméroter en conséquence :

Congé payé pour union conjugale

Après une (1) année complète d'emploi continu et à condition que l'employé-e donne au surveillant un préavis écrit d'au moins un (1) mois :

- a) ***un employé-e permanent à plein temps bénéficie de cinq (5) jours de congé payé;***
- b) ***un employé-e permanent à temps partiel bénéficie d'un congé payé pour les jours où il ou elle doit normalement travailler selon l'horaire au cours d'une période consécutive de cinq (5) jours;***

aux fins d'une déclaration d'union conjugale avec une autre personne lors d'une cérémonie, laquelle peut être civile, laïque ou religieuse.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

L'employeur reconnaît qu'il est légalement tenu de prendre des mesures d'adaptation envers un employé-e qui, en raison d'une blessure ou d'un accident, ou encore en raison de son état de santé, est incapable d'accomplir son travail habituel.

Dans ces cas, l'employé-e, l'employeur et le syndicat se rencontrent pour explorer d'autres emplois raisonnables. Dans la mesure du possible, l'employé-e est placé dans un poste compatible avec son état de santé, en tenant compte tout d'abord des possibilités de travail au sein de la classification même de l'employé-e, puis, en deuxième lieu, des possibilités de travail au sein d'autres classifications dans l'unité de négociation et, en dernier recours, des possibilités offertes hors de l'unité de négociation.

Supprimer le paragraphe 18.06 de l'article 18 et ajouter de nouvelles dispositions sur le **congé de maternité et parental**, comme suit :

Congé de maternité pour les employées à temps partiel

- a) Les employées qui deviennent enceintes ont droit à un congé pour la naissance d'un enfant, à condition :
 - i) qu'elles aient complété six (6) mois de service continu; et
 - ii) qu'elles se conforment aux exigences de la présente clause.
- 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.
- 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 :
 - i) une demande de congé indiquant la durée du congé à prendre,
 - ii) un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte, et précisant la date prévue de la fin de sa grossesse.
- 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 fœtus ou celle de l'enfant.
 - 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.
 - iii) L'employeur à qui une demande a été faite en vertu de la clause 18.06 d) i) étudie la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte.
 - iv) ***L'employée qui a fait une demande en vertu du sous-alinéa 18.06 d) i) peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande. Toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire jusqu'à ce que le CNA :***

- a) ***modifie ses tâches, la réaffecte***
ou
- b) ***l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures, la rémunération qui lui est alors versée étant assimilée à un salaire.***

- v) ***Il incombe au CNA de prouver qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical.***

- vi) ***Si le CNA conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, il l'en informe par écrit.***

- vii) ***L'employée dont les tâches sont modifiées ou qui est réaffectée est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment où elle a présenté sa demande en vertu du sous-alinéa 18.06 d) i) ci-dessus et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont attachés.***

- viii) ***L'employée, comme précisé au sous-alinéa 18.06 d) v), a droit à un congé pendant la période mentionnée au certificat médical qu'elle avait présenté avec sa demande.***

- ix) ***L'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à un congé pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement si elle remet au CNA un certificat signé par un médecin choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.***

- x) ***Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification de tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au CNA de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine et de lui présenter un nouveau certificat médical à l'appui.***

- e) ***Pour les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, le père biologique a droit à cinq (5) semaines de congé de paternité aux termes du régime de base et à trois (3) semaines aux termes du régime particulier. Ce congé ne peut pas être transféré à la mère biologique et il ne peut pas commencer avant la semaine de naissance de l'enfant ou des enfants. Une femme qui est la conjointe de la mère biologique a droit au congé de paternité si son nom***

figure sur l'acte de naissance et si l'enfant est le fruit d'un projet parental commun.

Congé parental pour les employé-e-s à temps partiel

- a) L'employé-e qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six (6) mois a droit à un congé selon les modalités suivantes :**
- i) sous réserve de l'alinéa 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 (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié;**
 - ii) sous réserve de l'alinéa 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 (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié. Pour les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, l'employé-e a droit à un congé d'au plus trente-sept (37) semaines aux termes du régime de base et de vingt-huit (28) semaines aux termes du régime particulier au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines commençant le jour où l'enfant est confié à l'employé-e.**
- b) La durée maximale du congé parental 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 (37) semaines. En vertu du RQAP, à la naissance d'un enfant, le congé accordé ne peut dépasser trente-deux (32) semaines aux termes du régime de base et vingt-cinq (25) semaines aux termes du régime particulier. Dans le cas d'un enfant adoptif, ledit congé ne peut dépasser trente-sept (37) semaines aux termes du régime de base et vingt-huit (28) semaines aux termes du régime particulier.**
- c) Si le nouveau-né de l'employé-e est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période pendant laquelle l'employé-e touche des prestations d'assurance-chômage ou des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, la période de congé non payée prévue au paragraphe 18.06 peut être interrompue pendant une durée égale à celle pendant laquelle l'enfant est hospitalisé, conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi ou de la Loi sur le Régime québécois d'assurance parentale.**

Congé de maternité/paternité et congé parental pour les employé-e-s à temps plein

Les clauses suivantes s'appliquent à tous les employé-e-s permanents qui ont complété une période de six (6) mois d'emploi continu à temps plein au Centre national des Arts.

Définitions

a) Congé de maternité

Le congé de maternité est défini comme un congé d'un maximum de dix-sept (17) semaines. Il débute au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-sept (17) semaines après la naissance de l'enfant, mais sa durée totale ne doit pas dépasser dix-sept (17) semaines. La période du congé de maternité est indivisible et ne peut pas être interrompue une fois qu'elle a débuté.

Pour les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, le congé de maternité est défini comme un congé d'un maximum de dix-huit (18) semaines. Ce congé débute au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la naissance de l'enfant aux termes du régime de base ou quinze (15) semaines aux termes du régime particulier. La durée totale du congé ne peut dépasser dix-huit (18) semaines. La période de congé de maternité est indivisible et ne peut être interrompue une fois qu'elle a débuté.

i) Les prestations d'assurance-emploi pour un congé de maternité sont payables pour un maximum de quinze (15) semaines; l'employée peut commencer à recevoir ces prestations au plus tôt huit (8) semaines avant la date prévue de l'accouchement ou à compter de la semaine même de l'accouchement.

ii) Les prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour un congé de maternité couvrent un maximum de dix-huit (18) semaines, et l'employée peut commencer à recevoir ces prestations au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement ou la semaine au cours de laquelle l'accouchement a lieu.

b) Congé de paternité

Pour les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, le père biologique a droit à cinq (5) semaines de congé de paternité aux termes du régime de base et à trois (3) semaines aux termes du régime particulier. Ce congé ne peut pas être transféré à la mère biologique et ne peut pas commencer avant la semaine de naissance de l'enfant ou des enfants. Une femme qui est la conjointe de la mère biologique a droit au congé de paternité si son nom figure sur l'acte de naissance et si l'enfant est le fruit d'un projet parental commun.

c) Congé parental

- i) **Mère naturelle**
Le congé parental est défini comme un congé d'un maximum de trente-cinq (35) semaines qui doit être pris immédiatement après le congé de maternité.
- ii) **Père naturel**
Si la mère naturelle a purgé le délai de carence de deux (2) semaines dans le cadre de son congé de maternité et/ou congé parental, le père naturel n'est pas tenu de purger le délai de carence, auquel cas le congé parental est défini comme un congé d'un maximum de trente-sept (37) semaines, qui doit être pris au cours des cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance de l'enfant.
- iii) **Pour les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, le congé parental est défini comme un congé ne pouvant pas dépasser trente-deux (32) semaines aux termes du régime de base et vingt-cinq (25) semaines aux termes du régime particulier. Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les deux.**
- iv) **Parents adoptifs**
Le congé parental est défini comme un congé d'un maximum de trente-sept (37) semaines pour s'occuper d'un enfant adoptif. Il peut uniquement être pris au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent la date à laquelle l'enfant est confié au parent adoptif.

Dans l'un ou l'autre des cas visés aux sous-alinéas i), ii) et iv) ci-dessus, la période totale du congé peut être partagée entre les deux parents, mais ne doit pas dépasser trente-sept (37) semaines.

- d) **Les prestations d'assurance-emploi pour le congé parental sont payables pendant un maximum de trente-cinq (35) semaines; elles peuvent être demandées par l'un des parents ou partagées entre les deux, mais elles ne doivent pas dépasser un maximum combiné de trente-cinq (35) semaines. Pour les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, les prestations versées ne peuvent dépasser trente-sept (37) semaines aux termes du régime de base ou vingt-huit (28) semaines aux termes du régime particulier.**
- e) **Gains habituels**
Les gains habituels sont définis comme le montant brut du salaire habituel d'un employé-e, à l'exclusion des suppléments de rémunération qui lui sont versés, y compris, mais sans s'y limiter, la rémunération pour travail supplémentaire, les bonis et les primes.

Demande de congé de maternité/paternité et de congé parental

- a) **L'employé-e qui souhaite prendre un congé de maternité/paternité et/ou un congé parental doit en aviser son supérieur immédiat par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé. Il ou elle doit préciser dans l'avis la durée prévue du congé et joindre un certificat d'un médecin qualifié attestant la grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement.**
- i) **L'employé-e donne un préavis à l'employeur par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, de toute modification de la durée du congé qu'il ou elle prévoit prendre.**
- b) **Si les deux parents sont à l'emploi du CNA et qu'un parent a l'intention de demander un congé de paternité et/ou parental, les deux employé-e-s doivent l'indiquer dans la demande initiale de congé de maternité/paternité et/ou de congé parental.**
- c) **Pour être admissible aux prestations en vertu du présent article, l'employé-e doit accepter par écrit de revenir au travail pendant une période continue d'au moins six (6) mois après la fin de son congé de maternité/paternité et/ou congé parental. (Voir la lettre d'entente à la page 66.)**
- d) **Si, à son retour au travail, l'employé-e ne complète pas une période de six (6) mois d'emploi continu, il ou elle doit rembourser, au prorata, le montant des indemnités supplémentaires d'emploi reçues pendant le congé. L'employé-e est aussi tenu de verser toutes les cotisations impayées aux régimes d'assurance et de retraite.**
- e) **Si l'employée désire revenir au travail avant la fin d'une période de six (6) semaines suivant l'accouchement, elle doit produire un certificat d'un médecin qualifié attestant que son retour au travail ne sera pas préjudiciable à sa santé.**

Statut de l'employé-e pendant le congé de maternité/paternité et le congé parental

- a) **Le congé de maternité/paternité et le congé parental sont considérés comme des périodes de service continu aux fins du calcul de la pension de retraite, des congés annuels, des indemnités de départ ainsi que des crédits de congé annuel et de congé de maladie.**
- b) **Le CNA réintègre l'employé-e dans le poste qu'il ou elle occupait avant le début du congé de maternité/paternité et/ou du congé parental, ou dans un poste comparable. L'employé-e ne subit aucune baisse de salaire s'il ou elle est nommé à un poste comparable.**
- c) **Un employé-e en congé de maternité/paternité et/ou en congé parental est tenu de verser sa part normale des cotisations au régime de retraite en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique (ce qui comprend les**

cotisations en vertu de la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires et du Régime de prestations supplémentaires de décès) pour la durée du congé. Après le retour au travail de l'employé-e, ces cotisations sont retenues sur son salaire en versements bimensuels égaux pendant une période correspondant à la durée du congé. L'employé-e peut, à son choix, verser les cotisations requises en un paiement forfaitaire.

- i) Si l'employé-e souhaite se retirer du régime de retraite, il ou elle doit consulter la Loi sur la pension de la fonction publique afin de prendre connaissance des règles et conditions les plus récentes régissant un tel retrait.**

- d) Tous les régimes d'assurance médicale et dentaire et autres régimes de protection analogues demeurent en vigueur pendant le congé de maternité/paternité et/ou le congé parental. L'employé-e a la responsabilité de verser les cotisations requises, soit mensuellement à l'avance par chèques postdatés, soit par retenue bimensuelle sur les indemnités supplémentaires d'emploi versées en vertu du présent article pendant toute la durée du congé.**

Indemnités supplémentaires d'emploi

- a) Pendant les deux (2) semaines d'attente de l'assurance-emploi, le CNA verse à l'employée quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de ses gains habituels. Ces indemnités sont assujetties à l'impôt sur le revenu et peuvent être assujetties aux cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec.**

- b) Pendant le reste du congé de maternité (quinze [15] semaines) et pendant le congé parental (dix [10] semaines), jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) semaines, le CNA verse à l'employé-e la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de ses gains habituels et le montant hebdomadaire des prestations reçues en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Ces indemnités sont assujetties à l'impôt sur le revenu et peuvent être assujetties aux cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec. En ce qui concerne les résidents du Québec bénéficiant du RQAP, pour le congé de maternité (quinze [15] semaines) et pour le congé de paternité et le congé parental combinés (dix [10] semaines), jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) semaines, le CNA verse à l'employé-e la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire habituel et le taux hebdomadaire des prestations du Régime québécois d'assurance parentale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale au Québec. Ces paiements sont assujettis à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec.**

- c) ***Si l'employée souhaite reporter son congé de maternité jusqu'après la semaine prévue ou réelle de l'accouchement, la période pour laquelle des prestations sont payables en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi peut être réduite, auquel cas les indemnités supplémentaires d'emploi sont versées uniquement pendant la même période que les prestations d'assurance-emploi. Cela s'applique également aux employées visées par le Régime québécois d'assurance parentale.***
- d) ***Si l'employé-e a droit au versement de ses gains habituels pendant une partie du congé de maternité/paternité et/ou du congé parental, il ou elle ne reçoit aucune indemnité supplémentaire d'emploi pendant cette période.***
- e) ***L'employée a la responsabilité d'indiquer sur son formulaire de demande d'assurance-emploi qu'elle recevra des paiements dans le cadre du programme d'indemnités supplémentaires d'emploi du CNA.***
- f) ***Les employé-e-s du CNA ont droit à des indemnités supplémentaires d'emploi uniquement à titre de complément des prestations d'assurance-emploi ou des prestations du Régime québécois d'assurance parentale reçues pendant la période précisée au présent article.***

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 bancaire de l'employé-e.

21.03 Rémunération d'intérim

- a) 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.

Ajouter l'alinéa b) suivant au paragraphe « Rémunération d'intérim » de cet article (NOUVEAU) :

- b) Lorsqu'un employé-e à temps plein est tenu par l'employeur d'exécuter les fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur à titre provisoire pour un quart, cet employé-e est rémunéré, pour ce quart, au taux de ce poste de niveau de classification supérieur.***

21.04 Lorsqu'un placeur ou ***une*** placeuse est tenu de présenter des fleurs sur scène, il ou elle sera rémunéré pour ***une demi-heure (1/2)*** un quart (1/4) d'heure de paie additionnel.

21.05 (NOUVEAU)

Les employé-e-s tenus de former d'autres employé-e-s reçoivent une fois et demie (1 ½) le taux ordinaire pour toutes les heures de travail passées à la formation.

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 œuvre 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. ***La formation annuelle sera offerte dans le mois suivant l'embauche de nouveaux employé-e-s et comprendra deux (2) parties : formation continue et procédure en situation d'urgence.*** L'employeur pourra, à sa discrétion, tenir des exercices à une fréquence augmentée s'il le juge nécessaire.
- 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 L'employeur fera tout effort raisonnable pour permettre à une employée enceinte d'occuper un poste où elle pourra s'asseoir.

ARTICLE 23 – LOCAUX DES EMPLOYÉ-E-S

23.01 La Société met à la disposition des employé-e-s des locaux, ~~qui qu'ils ou elles pourront partager avec d'autres.~~ Ces locaux seront situés dans un endroit commode et comprendront :

- a) une salle à manger **avec des appareils électroménagers en bon état de marche (four à micro-ondes, four, réfrigérateur);**
- b) un vestiaire avec des casiers individuels **pleine longueur;**
- c) une salle de douches.

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. **L'employeur convient de réparer ou de remplacer les installations et appareils, au besoin, rapidement.**

ARTICLE 25 – UNIFORMES, VÊTEMENTS ET TABOURETS

- 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.
- 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.
L'employeur remplace les vêtements à ses frais, au besoin.
- 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.
- 25.04 L'employeur fournira, à ses frais, un uniforme de style « maternité » à toute employée enceinte.
- 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.
Pour l'achat des bas, un montant de quarante dollars (40,00 \$) soixante dollars (60 \$) est versé le 1^{er} septembre de chaque année à tous les employé-e-s qui ont complété leur période de probation et un montant de cent vingt dollars (120 \$) quatre-vingt dollars (80,00 \$) pour l'achat des bas-culottes à toutes les employé-e-s qui ont complété leur période de probation.
- 25.06 i) Un tabouret sera fourni aux placeurs et placeuses lorsqu'aucun siège n'est disponible pour eux. Les placeurs et placeuses auront la responsabilité de sortir et de ranger le tabouret. Les tabourets pourront être sortis au plus tôt quinze (15) minutes après le début de la représentation ou plus tard selon la consigne donnée. Les tabourets devront être rangés au plus tard quinze (15) minutes avant la fin de la représentation.

- ii) Les tabourets devront être rangés au plus tard quinze (15) minutes avant le début de l'entracte et pourront être sortis au plus tôt quinze (15) minutes après l'entracte.
- iii) ~~Les employé-e-s devront immédiatement se lever à la venue d'un-e client-e du CNA, d'un membre du public, d'un-e artiste ou d'un-e employé-e du CNA.~~

ARTICLE 26 – STATIONNEMENT

26.01 Le taux de stationnement préférentiel est accordé aux employé-e-s membres de l'unité de négociation. ***L'employeur confirme qu'il n'augmentera pas le tarif préférentiel de stationnement offert aux employé-e-s de plus que la hausse salariale négociée pour chaque année civile.***

L'employeur offre un tarif de stationnement préférentiel de 4,60 \$ à tous les employé-e-s qui commencent à travailler à 6 h du matin ou avant.

L'employeur offre un tarif de stationnement préférentiel de 4,60 \$ à tous les employé-e-s qui commencent à travailler à 15 h ou après.

L'employeur couvre les frais de stationnement des employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 27 – CLASSIFICATION DE POSTE ET RECLASSEMENT

27.01 On fournit aux employé-e-s une description complète et à jour de leur poste-, ***y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation. L'employeur doit informer l'employé-e par écrit de tout changement qu'il compte apporter à l'exposé de ses fonctions et responsabilités (description de travail).***

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, le montant suivant : ~~0,35 \$~~ **1 \$** de l'heure au ~~1^{er} avril 2007~~, **sauf lorsque l'employeur est tenu de verser des cotisations de pension au nom des employé-e-s, conformément à la Loi sur la pension de la fonction publique.**

31.02 **L'employeur maintient l'assurance collective et le régime de pension à l'égard des employé-e-s permanents à temps plein assujettis à la présente convention.**

31.03 **Le Centre fournira aux employé-e-s permanents à temps plein le même régime de soins dentaires qu'il accorde à ses employé-e-s non syndiqués. Ledit régime sera payé par le Centre et entrera en vigueur à la date de la signature.**

31.04 **Les parties ont un intérêt commun à tenir leurs engagements respectifs, en conformité avec les dispositions courantes du partage des coûts. Nonobstant le paragraphe 32.01, les parties peuvent s'entendre pour modifier les dispositions du régime. Advenant qu'un régime d'assurance collective subirait des augmentations de coûts imprévus ou inusités, les parties conviennent de se rencontrer immédiatement et de faire tout effort raisonnable pour ramener les coûts du régime à un niveau raisonnable et pour maintenir les dispositions du régime à leur niveau actuel ou près du niveau actuel.**

Si les parties ne peuvent s'entendre pour diminuer les coûts du régime, l'employeur donnera suite à la proposition de l'Alliance à condition que l'augmentation du coût pour l'employeur, le cas échéant, soit limitée à l'augmentation que ce dernier accepterait de payer pour ses employé-e-s à temps plein non syndiqués, et pourvu que l'assureur de l'employeur accepte d'administrer cette proposition. En aucun cas la contribution financière de l'employeur au régime sera moindre que le niveau de contribution actuel (au 28 février 1994).

Aux fins de la consultation susmentionnée, l'Alliance sera représentée par un agent syndical et par un conseiller technique de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et par deux représentants des employé-e-s choisis par la section locale 70291 de l'AFPC.

31.05 **L'employeur fournira à chaque employé-e qui contribue au Régime de pension de retraite de la fonction publique un relevé détaillé des contributions au régime et une évaluation du montant approximatif des**

prestations annuelles. La valeur officielle du régime de pension demeure la responsabilité de l'administrateur du régime (Services publics et Approvisionnement Canada).

Crédits de congé de maladie

- a) Les employé-e-s permanents à temps plein acquièrent des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil au cours duquel ils ou elles touchent au moins dix (10) jours de rémunération.**
- b) Chaque heure de congé de maladie sera imputée aux crédits. Les absences seront arrondies à l'heure la plus près.**
- c) La Société peut accorder un congé payé aux employé-e-s qui doivent suivre des traitements médicaux spécialisés (p. ex., vaccin d'allergie). Une telle période de congé sera soustraite des crédits de congé de maladie. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.**

Attribution du congé de maladie

- d) Les employé-e-s bénéficient d'un congé de maladie payé lorsqu'ils ou elles sont incapables d'exécuter leurs fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à condition :**
 - i) qu'ils ou elles puissent convaincre l'employeur de leur condition en informant leur surveillant immédiat ou la personne désignée, dans un délai raisonnable le jour où leur congé commence, en précisant, si possible, la durée prévue de l'absence, et**
 - ii) qu'ils ou elles aient les crédits de congé de maladie nécessaires, et**
 - iii) qu'ils ou elles fournissent les documents exigés par la Société.**
- e) Si la période d'absence ne dépasse pas quatre (4) jours ouvrables, les signatures de l'employé-e et du surveillant sur la formule de demande de congé seront suffisantes, sous réserve des dispositions contenues à l'alinéa f) ci-dessous.**
- f) i) Si la période d'absence dépasse quatre (4) jours ouvrables et que l'employé-e a déjà bénéficié de huit (8) jours de congé de maladie sans certificat médical dans une année financière, l'employé-e soumettra un certificat signé par un médecin qualifié attestant la maladie.**
 - ii) Lorsque des employé-e-s sont absents en raison d'une maladie pour un quart d'horaire complet, l'absence compte comme un jour à l'égard des huit (8) jours énoncés au sous-alinéa f) i) ci-dessus.**

- g) Lorsqu'un employé-e n'a aucun crédit ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé, l'agent responsable peut, sur la recommandation du directeur des ressources humaines ou son délégué, autoriser des crédits de congé anticipé dans une limite de :**
- i) deux cents (200) heures, s'il ou elle attend une décision sur une demande de congé pour accident de travail, ou**
 - ii) cent vingt (120) heures dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout congé de maladie acquis par la suite. Les demandes de crédits de congé de maladie anticipé des employé-e-s qui comptent deux années ou plus de service continu ne sont pas refusées sans motif raisonnable.**
- h) Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, les crédits de congé de maladie utilisés durant cette période sont reconstitués.**
- i) i) Les crédits de congé de maladie acquis par les anciens employé-e-s de la fonction publique fédérale, des Forces armées canadiennes (tel que régis par les règlements afférents au congé de maladie de la fonction publique), des sociétés ou organismes de la Couronne peuvent être transférés et considérés comme des congés acquis auprès de la Société, à condition que ces crédits aient été accumulés durant l'emploi qui s'est terminé moins de trente (30) jours avant l'embauche à la Société.**
 - ii) Ce congé de maladie sera, s'il est exprimé en jours, converti en heures en multipliant le nombre de jours par la journée de travail normale (jusqu'au maximum de huit [8]) immédiatement avant de commencer à travailler au Centre.**

ARTICLE 32 – AUCUNE DISCRIMINATION/AUCUN HARCÈLEMENT

Supprimer le libellé actuel et le remplacer par ce qui suit :

~~32.01 Aucune discrimination~~

~~Il ne sera fait aucune discrimination à l'endroit d'un employé-e pour des raisons fondées sur la race, la religion, la nationalité, la couleur, l'origine ethnique, l'âge, l'état de personne graciée, l'état civil, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation familiale ou un handicap.~~

~~32.02 Aucun harcèlement~~

- ~~a) Tout employé-e a le droit de ne pas subir de harcèlement venant de quiconque, en milieu de travail, pour des raisons fondées sur la race, la religion, la nationalité, la couleur, l'origine ethnique, l'âge, l'état de personne graciée, l'état civil, le sexe, familiale ou un handicap.~~
- ~~b) Le harcèlement personnel est un comportement non sollicité à l'endroit d'une autre personne ou offensant pour une autre personne. Il englobe les menaces, les gestes déplacés, les insinuations, les remarques, les insultes et les railleries.~~

32.01 Les parties conviennent qu'en milieu de travail, il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, ses affiliations politiques, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

32.02 Les parties reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel et personnel, et la Société s'engage à ce que le harcèlement sexuel et personnel ne soit pas toléré dans le lieu de travail.

32.03 Les parties reconnaissent qu'en cas de différend ou de contradiction concernant le libellé des articles, on retiendra l'interprétation qui favorise le plus l'élimination de la discrimination directe et indirecte.

32.04 Par harcèlement, on entend tout comportement non désiré, qu'il soit verbal, écrit ou physique, qui porte atteinte à la sécurité d'emploi d'un employé-e, nuit à son rendement ou qui a des effets psychologiques ou émotionnels négatifs sur un employé-e.

32.05 *Aux fins de clarification, ces comportements qui constituent du harcèlement peuvent inclure, sans s'y limiter :*

- *tout contact physique non sollicité, pousser quelqu'un, l'empoigner ou toute autre forme de contact physique;*
- *des remarques et commentaires qui peuvent à juste titre être perçus par le plaignant ou la plaignante comme étant importuns, choquants, offensants ou gênants au travail;*
- *des propositions persistantes de nature sexuelle ou de mauvais goût;*
- *des insultes ou moqueries fondées sur les motifs énumérés au paragraphe 32.01 ou de nature personnelle;*
- *de la violence ou des menaces verbales qui influent de façon négative sur la carrière d'une personne ou qui nuisent à sa capacité de s'acquitter de ses responsabilités.*

32.06 *Les contacts sociaux habituels qui reposent sur le consentement mutuel des personnes en cause ne constituent pas du harcèlement aux fins du présent article. Le dépôt d'une plainte pour harcèlement n'est pas en soi considéré comme étant un acte de harcèlement.*

32.07 *Dans le cas d'une plainte en vertu du présent article, la Société consent à suivre le processus énoncé dans la politique contre le harcèlement. Le dépôt d'une plainte en vertu de la politique de l'employeur ne restreint pas la plaignante ou le plaignant qui souhaite déposer une plainte sur le même sujet dans le cadre du processus de règlement des griefs, comme précisé à l'article 9.*

32.08 *On devrait tenter de résoudre le problème à l'interne, s'il y a lieu. Toutefois, sur consentement mutuel, les parties peuvent nommer un enquêteur indépendant, qui agira conformément au mandat mutuellement convenu par les parties. La Société en assumera les frais.*

32.09 *Le dépôt d'une plainte pour harcèlement ne compromettra pas la sécurité d'emploi ni les possibilités d'avancement de la personne plaignante.*

32.10 *Sur consentement mutuel des parties, la question peut être renvoyée à une médiatrice ou un médiateur qui convient à la Société et au syndicat et qui fera ses recommandations. La Société paiera en totalité la rémunération de la médiatrice ou du médiateur de même que ses dépenses.*

32.11 *La Société offrira à tous les employé-e-s de la formation sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination, y compris une formation sur les façons de reconnaître et de régler les situations de discrimination et de harcèlement au travail.*

NOUVEAU – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

- a) *Lorsque les employé-e-s ont quitté la propriété de la Société et sont rappelés au lieu de travail, ils ou elles reçoivent une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires applicable.*
- b) *Lorsque les employé-e-s ont quitté la propriété de la Société et sont rappelés au lieu de travail pour assister à une réunion, les dispositions de rappel au travail s'appliquent.*

NOUVEAU – PRIME AU BILINGUISME

Un employé-e qui occupe un poste qui exige clairement qu'il ou elle utilise les deux langues officielles dans l'exercice des fonctions de son poste a droit à une prime au bilinguisme.

La prime au bilinguisme consiste en un paiement annuel de huit cents dollars (800 \$), calculé sur une base mensuelle et versé selon les mêmes modalités que la paye régulière.

L'employé-e admissible a le droit de toucher la prime au bilinguisme pour le mois entier dans le cas de tout mois au cours duquel il ou elle reçoit un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou plusieurs postes auxquels la prime au bilinguisme s'applique.

L'employé-e à temps partiel qui travaille plus du tiers (1/3) de la période normale prévue touche une prime calculée proportionnellement aux heures de travail qu'il ou elle est normalement supposé faire.

NOUVEAU – PRIMES

- a) *Les employé-e-s qui travaillent de minuit à 8 h du lundi au samedi touchent une prime de quart d'un dollars soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées.*
- b) *Les employé-e-s permanents à temps plein qui travaillent le dimanche touchent une prime d'un dollars soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées.*

NOUVEAU – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- a) **La Société fera tout effort raisonnable pour ne pas licencier d'employé-e-s pendant la durée d'effet de la présente convention. Toutefois, s'il devient nécessaire de licencier des employé-e-s, le licenciement sera effectué de manière à maintenir une main-d'œuvre efficace.**
- b) **Les employé-e-s seront licenciés par ordre inverse d'ancienneté dans un secteur d'activités professionnelles, à condition que les employé-e-s retenus pour accomplir le travail disponible soient compétents et capables d'accomplir ce travail.**
- c) **Le rappel à la suite d'un licenciement s'effectue par ordre d'ancienneté dans un secteur d'activités professionnelles, à condition que l'employé-e devant être rappelé soit compétent et capable d'accomplir le travail disponible.**
- d) **La Société donne aux employé-e-s qui seront licenciés un préavis aussi long que possible et en aucun cas inférieur à six (6) semaines, ou un paiement tenant lieu du préavis de six (6) semaines.**
- e) **Durant la période de préavis, les employé-e-s bénéficieront de temps libre payé d'une durée raisonnable pour chercher un autre emploi, et la Société fera tout effort raisonnable pour réaffecter les employé-e-s à d'autres postes au sein de la Société.**
- f) **Les employé-e-s concernés seront considérés à titre prioritaire pour tout poste nouveau ou vacant, s'ils ou elles sont qualifiés.**
- g) **Si un employé-e est licencié et n'est pas rappelé au travail à l'intérieur d'une (1) année, il ou elle cesse d'être un employé-e.**
- h) **La Société convient de consulter l'Alliance avant d'effectuer un licenciement afin d'essayer d'atténuer les répercussions défavorables sur les employé-e-s.**

NOUVEAU – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

L'expression « changement technologique » désigne :

- a) **l'introduction par la Société, dans son travail ou son entreprise, d'équipement ou de matériel différent par sa nature ou son genre de celui qu'elle utilisait auparavant dans le cadre de ses activités ou de l'exploitation de l'entreprise; et**
- b) **un changement dans la manière dont la Société effectue ses activités ou exploite l'entreprise, qui est directement lié à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.**

- c) **Lorsque la Société propose d'effectuer un changement technologique qui affectera vraisemblablement les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employé-e-s, la Société donnera à l'Alliance un préavis du changement technologique au moins cent vingt (120) jours avant la date à laquelle le changement sera effectué.**
- d) **Le préavis doit être par écrit et stipuler :**
- i) **la nature du changement technologique;**
 - ii) **la date à laquelle la Société se propose d'effectuer le changement technologique;**
 - iii) **le nombre approximatif et le genre d'employé-e-s qui seront vraisemblablement touchés par le changement technologique;**
 - iv) **les répercussions que le changement technologique aura vraisemblablement sur les conditions et la sécurité d'emploi des employé-e-s touchés;**
 - v) **tous les autres renseignements requis par les règlements fédéraux conformément au paragraphe 52(3) du Code canadien du travail.**
- e) **La Société convient de mettre à jour les renseignements fournis au fur et à mesure que des modifications et des développements importants se produiront.**
- f) **Si, au terme du préavis de changement technologique donné à l'Alliance par la Société, l'Alliance indique par écrit qu'elle désire tenir une consultation constructive avec la Société afin d'essayer d'en atténuer les effets défavorables sur les employé-e-s, la Société convient de la rencontrer dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de cet avis.**
- g) **i) Afin d'accroître au maximum la sécurité d'emploi des employé-e-s touchés par le changement technologique, la Société convient de consulter l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les employé-e-s en cause de façon constructive.**
- ii) Les parties examineront chaque programme, en déterminant la période de formation et le niveau de compétence requis en vue du recyclage des employé-e-s pour leur poste ou d'autres postes au sein de la Société.**

- iii) **Les employé-e-s qui acceptent un programme de recyclage conservent leur pleine rémunération et ancienneté durant la période de recyclage.**

NOUVEAU – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employé-e-s de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

NOUVEAU – INDEMNITÉ DE DÉPART

En reconnaissance des longs états de service, lorsque l'emploi d'un employé-e de la Société prend fin, ce dernier ou cette dernière touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire, comme suit :

- **Pour les employé-e-s à temps plein, selon les mêmes dispositions qui sont prévues pour les membres du groupe du service des immeubles.**

En cas de mise à pied, les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération de deux (2) quarts de travail de quatre (4) heures par période de six (6) mois de service au CNA. En cas de décès, de renvoi pour incapacité ou de renvoi en cours de stage, ils ont droit à la rémunération d'un (1) quart de travail de quatre (4) heures par période de six (6) mois de service.

NOUVEAU – PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

Le travail accompli par l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, sauf si le syndicat et l'employeur en ont convenu autrement par écrit.

I. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES CONCURRENTIELLES

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes de tous les taux de rémunération (Annexe « A ») pour tous les membres de l'unité de négociation :

1. À compter du 1^{er} avril 2015 : 3 %
2. À compter du 1^{er} avril 2016 : 3 %
3. À compter du 1^{er} avril 2017 : 3 %

II. Restructuration de la grille

Le syndicat propose d'éliminer les trois échelons inférieurs pour le groupe des placeurs et placeuses. Une fois restructurée, la nouvelle grille salariale sera uniforme et comptera deux échelons pour tous les membres de l'unité de négociation, y compris le personnel de la billetterie. Ces changements prendraient effet avant l'application des augmentations économiques générales négociées pour 2015.

ANNEXE « A » **TAUX DE RÉMUNÉRATION**

		1 ^{er} avril 2014	Restructurée	
Placeur/Placeuse	0-12 mois	12.18		
	12- 24 mois	12.67		
	24- 36 mois	13.19		
	36- 120 mois	14.35	0-12 mois	14,35
	120 mois +	14.62	12 mois +	14,62
Guide	0- 120 mois	16.28	0-12 mois	16,28
	120 mois +	16.56	12 mois +	16,56
Chef placeur/chef placeuse	0- 120 mois	17.82	0-12 mois	17,82
	120 mois +	18.09	12 mois +	18,09
Préposé/préposée,			0-12 mois	25,03

adjoint/adjointe			12 mois +	25,46
Adjoint principal/adjointe principale,			0-12 mois	29,66
superviseur/superviseure			12 mois +	30,17

Notes sur la rémunération et l'administration des augmentations d'échelon

Restructuration de la grille

1. **À la mise en œuvre de la restructuration salariale, les employés seront rémunérés à l'échelon le plus proche du taux auquel ils étaient rémunérés, sans y être inférieur.**
2. **La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de douze (12) mois. Cette augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.**
3. **Lorsqu'une augmentation d'échelon et une augmentation économique générale surviennent à la même date, on applique en premier lieu l'augmentation d'échelon. Le taux de rémunération qui en résulte est rajusté en tenant compte de l'augmentation économique générale.**

III. Rajustement en fonction du marché

Afin de s'assurer que les conditions d'emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires, le syndicat propose un rajustement salarial en fonction du marché de 12,24 % à tous les niveaux d'emploi de la grille salariale des placeurs/placeuses et de 4,98 % à tous les niveaux d'emploi de la grille salariale des chefs placeurs/chefs placeuses. Le syndicat demande que ce rajustement à la rémunération soit appliqué après la restructuration de la grille et avant l'augmentation économique générale négociée pour 2015.

Ces rajustements sont fondés sur la différence entre les taux du CNA pour ces classifications en 2014 et leurs homologues à la Place des Arts de Montréal :

	2014
Placeur	
CNA	14,62
Place des Arts	16,41
Différence	12,24 %
Chef placeur	
CNA	18,09
Place des Arts	18,99
Différence	4,98 %

IV. Durée

ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 Les parties aux présentes conviennent que la présente convention est en vigueur du 1^{er} avril ~~2012~~**2015** jusqu'à minuit le 31 mars ~~2015~~**2018** 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)~~**quatre (4)** mois qui précèdent la date d'expiration de la présente convention, de son intention de négocier.
- 29.02 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.
- 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, 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.