



**PROPOSITIONS CONTRACTUELLES DE  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**au nom du**

**GROUPE DES EMPLOYÉS DU SERVICE DES IMMEUBLES, DU  
SERVICE DU STATIONNEMENT ET DE LA SÉCURITÉ**

**présenté à**

**LA SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS**

**2012**

## **INTRODUCTION**

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la ronde de négociation pour le Groupe des Employé-e-s du service des immeubles, du service du stationnement et de la sécurité du Centre national des Arts. Ces propositions sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications ou de présenter des contre-propositions aux offres de l'employeur.

Le syndicat demande à l'employeur de lui communiquer les changements proposés de l'organisation ou des lieux de travail qui peuvent toucher la présente ronde de négociation. Il se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

**ARTICLE 5**  
**ACTIVITÉS DE L'ALLIANCE, DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET COMITÉ**

- 5.03** a) L'employeur mettra à la disposition de la section locale 70291 ~~un local sur sa propriété, dans un endroit approprié~~ **un bureau, dans un endroit pratique du CNA, disposant du mobilier et des outils technologiques appropriés.**
- b) L'employeur s'engage à présenter les nouveaux employé-e-s, membres de l'unité de négociation, au président de la section locale 70291 ou à son substitut, dès que possible après leur date d'engagement. L'employeur établira durant la durée de la convention collective un programme d'orientation pour les nouveaux employé-e-s. L'employeur s'engagera dans un processus de consultations constructives avec l'Alliance concernant sa participation et son implication dans le programme.
- 5.08** **L'employeur accorde à la présidente ou au président de la section locale ou à son substitut un congé payé de deux (2) jours par semaine pour participer aux affaires de l'Alliance.**

**ARTICLE 11**  
**DISCIPLINE**

~~11.02 La Société, à sa discrétion, peut discipliner un employé s pour motif valable.~~  
**Aucun employé ne doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans motif valable. L'employé-e qui estime avoir été sanctionné sans motif valable peut déposer un grief, lequel sera traité selon la procédure établie.**

**L'employeur n'impose aucune mesure disciplinaire si plus de cinq (5) jours se sont écoulés depuis les incidents entraînant la sanction ou depuis que l'employeur a eu connaissance de ces incidents.**

**11.05 Applicable aux employé-es du groupe A**

- a) Tout document ou déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier du 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.
- b) L'employeur convient de ne pas produire comme élément de preuve au cours d'une audience tout document extrait du dossier de l'employé-e se rapportant à une mesure disciplinaire et dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable, et que l'employé-e n'a pas eu la chance d'examiner avant l'audience.

**11.06 Applicable aux employé-es du groupe B**

Lorsqu'un rapport défavorable est versé au dossier d'un employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le rapport en question pour indiquer qu'il ou elle en a lu le contenu. Ces rapports défavorables qui paraissent au dossier d'un employé-e y seront enlevés et détruits après une période de ~~dix-huit (18)~~ **douze (12) mois** à compter de la date de l'infraction. Il n'est fait d'aucune façon allusion par la suite aux incidents qui ont donné lieu au rapport défavorable, et il n'en est pas tenu compte.

**ARTICLE 12**  
**LICENCIEMENT ET RAPPEL**

**12.01 Applicable aux employé-es du groupe A**

- a) La Société fera tout effort raisonnable pour ne pas licencier d'employé-e-s durant 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-es concernés seront considérés à titre prioritaire pour tout poste nouveau ou vacant, s'ils ou si elles sont qualifiés **ou peuvent le devenir dans un laps de temps raisonnable**.
- g) Si un employé-e est licencié et n'est pas rappelé au travail dans 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 effets défavorables causés aux employé-e-s.

## 12.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B

- a) S'il devient nécessaire de licencier des employé-e-s, le licenciement sera effectué de manière à maintenir une main-d'œuvre efficace. Les employé-e-s seront licenciés par ordre inverse d'ancienneté dans le groupe B, à condition que les employé-e-s retenus pour accomplir le travail disponible soient compétents et désireux d'accomplir le travail requis. Lorsque la compétence et la volonté sont égales, de l'avis de la Société, l'ancienneté dans le groupe B prévaudra.
- b) Le rappel à la suite d'un licenciement s'effectue par ordre d'ancienneté dans le groupe B.
- c) ~~La Société s'engage à donner aux employé-e-s permanents qu'elle licencie un préavis aussi long que possible et qui, en aucun cas, ne sera inférieur à un (1) mois.~~

**La Société donne aux employé-e-s qui seront mis en disponibilité un préavis aussi long que possible, mais jamais inférieur à six (6) semaines, ou un versement tenant lieu de préavis de six (6) semaines.**

- d) Au cours de cette période d'avis, l'employé-e se verra accorder assez de temps libre payé pour chercher un autre emploi. De plus, la Société s'efforcera autant que possible de l'affecter à un autre poste au sein de la Société.
- e) La clause 12.02 d) ne s'applique pas dans le cas des licenciements temporaires de trois (3) mois ou moins.
- f) **L'employé-e mis en disponibilité qui n'est pas rappelé au travail à l'intérieur d'un (1) an cesse d'être un employé-e.**

**ARTICLE 13**  
**CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

**13.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A et du groupe B**

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 relié à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.
- c) **Lorsqu'un changement technologique doit être mis en place, la Société cherche des moyens de réduire au minimum les effets négatifs que ce changement pourrait avoir sur les employé-e-s.**
- d) 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 **aussi long que possible** du changement technologique, au moins cent **quatre-vingt (180+20)** jours avant la date à laquelle le changement sera effectué.
- e) 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 affectés 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; et
  - v) tous les autres renseignements requis par les règlements fédéraux conformément au paragraphe 52(3) du Code canadien du travail.

- f) La Société convient de mettre à jour les renseignements fournis au fur et à mesure que des modifications et des développements importants se produiront.
- g) Si l'Alliance, après avoir reçu un préavis de changement technologique de la Société, indique par écrit qu'elle désire **tenir des consultations sérieuses avec** ~~consulter~~ la Société afin d'essayer d'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.
- h)
  - i) Afin d'accroître au maximum la sécurité d'emploi des employé-e-s touchés par le changement technologique, la Société convient de **tenir des consultations sérieuses avec** ~~consulter~~ l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les employé-e-s en cause.
  - 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.

~~13.02 **Applicable aux employé-e-s du groupe B** : Les provisions du Code canadien du travail s'appliquent.~~



## ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

### 14.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A

- a) Les employé-e-s permanents à plein temps acquièrent ou ont le droit d'exercer leurs droits d'ancienneté à compter du début de leur emploi à la Société en tant qu'employé-e-s à plein temps. **L'ancienneté est le facteur déterminant pour établir l'ordre de préséance ou de priorité lorsqu'il s'agit de promotion, de mise en disponibilité, de rappel au travail et d'attribution des quarts de travail et des périodes de congé.**
- b) Les employé-e-s à temps partiel acquièrent ou ont droit d'exercer leurs droits d'ancienneté après avoir effectué deux cents (200) heures à la Société au terme desquelles l'ancienneté compte à compter du début de cette période. **L'ancienneté est le facteur déterminant pour établir l'ordre de préséance ou de priorité lorsqu'il s'agit de promotion, de mise en disponibilité, de rappel au travail et d'attribution des quarts de travail et des périodes de congé.**
- j) **L'ancienneté sert à déterminer quel employé-e à temps partiel sera affecté aux « caisses ».**
- k) **S'il n'y a pas de volontaires, l'ordre inverse d'ancienneté détermine quel employé-e sera tenu de travailler tard.**

### 14.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B

- b) Les employé-e-s permanents à temps plein embauchés dans le groupe B sont considérés comme stagiaires durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours. Cette période probatoire initiale peut être prolongée de trente (30) jours. 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, **pourvu que le licenciement ne soit ni arbitraire, ni discriminatoire, ni de mauvaise foi.** ~~Un employé-e durant cette période probatoire initiale ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs ni de celle de l'arbitrage, prévues par la présente convention.~~
- d) Les deux cents cinquante ~~(250)~~ **(200)** premières heures sont considérées comme une période probatoire au cours de laquelle **la Société peut licencier** les employé-e-s permanents à temps partiel ~~ne peuvent se prévaloir de la procédure de règlement des griefs ni de celle de l'arbitrage, prévus par la présente convention, et la Société peut les~~

~~licencier~~, à sa discrétion. Cette période probatoire peut être prolongée de cent (100) heures additionnelles, à la discrétion de l'employeur.

Les employé-e-s à temps partiel qui ont terminé leur stage et qui sont nommés à un poste à temps plein portant le même titre ne sont pas soumis à une deuxième période probatoire.

- e) L'employé-e perd tous ses droits d'ancienneté pour un des motifs suivants :
- i) il ou elle démissionne;
  - ii) il ou elle est congédié et non rétabli dans ses fonctions au moyen des procédures de règlement des griefs ou d'arbitrage;
  - iii) il ou elle néglige de se présenter au travail après un congé autorisé, sauf s'il ou elle peut prouver de manière satisfaisante à son employeur qu'un tel manquement est attribuable à des raisons indépendantes de sa volonté;
  - iv) après un licenciement, il ou elle néglige de se présenter au travail dans les dix (10) jours de calendrier de la date d'envoi de l'avis de rappel, indiquée par le cachet postal, sauf s'il ou elle peut prouver qu'un tel manquement est attribuable à des raisons indépendantes de sa volonté. Cet avis lui sera adressé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue de l'employeur ; il incombe à l'employé-e d'informer par écrit son employeur de tout changement d'adresse.
  - v) il ou elle est licencié pour plus de trois (3) mois consécutifs;
  - vi) il ou elle prend sa retraite;
  - vii) ~~il ou elle atteint l'âge normal de la retraite précisé dans le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec, selon le cas;~~
  - viii) il ou elle est absent pour raison de maladie ou accident (au travail ou non) pour une période de vingt-quatre (24) mois et plus à l'exception des employé-e-s à temps partiel où cette période est de six (6) mois. Cependant, l'employé-e qui revient après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois, ou après le douzième (12<sup>e</sup>) mois pour les employé-e-s à temps partiel qui ont cinq (5) années ou plus d'ancienneté, d'une absence pour maladie ou accident, peut revenir seulement qu'à un poste vacant pour lequel il ou elle a les compétences requises et qu'il ou elle soit capable d'accomplir les tâches du poste.

**ARTICLE 15**  
**HEURES DE TRAVAIL**

**À DÉTERMINER**

**Le syndicat souhaite discuter de la mise en place d'une semaine de travail de 35 heures, sans réduction salariale, pour les membres des groupes A et B. En outre, le syndicat se réserve le droit de soumettre une proposition à la suite de cette discussion.**

**15.02**

**C) Heures de travail dans le département de Service des immeubles**

**(1) Préposé-e-s à l'entretien général**

- a) i) La semaine de travail normale d'horaire des employé-e-s à plein temps est de quarante (40) heures par semaine. À compter du 1<sup>er</sup> avril 1988, les heures de travail pour ce groupe seront de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. ~~Les employé-e-s embauchés après le 1<sup>er</sup> avril 1988, sont exclus des dispositions de cette clause.~~
- ii) L'horaire de travail des employé-e-s à temps partiel ou temporaires est établi selon les besoins.
- iii) **L'employeur établit l'horaire des employé-e-s à temps partiel de façon équitable, une semaine à la fois.**
- iv) **L'employeur consigne et affiche les heures de travail offertes aux employé-e-s à temps partiel et les heures que ces employé-e-s ont accepté d'effectuer.**
- b) Les heures quotidiennes de travail des employé-e-s sont affichées le jeudi avant l'entrée en vigueur de l'horaire.
- c) Les modifications à la manière d'établir les heures quotidiennes doivent être convenues entre l'Alliance et la Société. (Voir Annexe « C » pour un échantillon de l'horaire).
- d) i) Nonobstant la clause 15.02 C) (1) c), l'employeur peut modifier temporairement cet horaire pour les employé-e-s requis pendant la durée de l'urgence.

- ii) Une urgence comprend le travail qui n'est pas habituellement accompli durant les heures normales d'horaire (c.-à-d. décaper les planchers, laver les tapis, etc.).

#### 15.02 (c ) 1 (3) Service du stationnement

- e) L'employeur inscrira à l'horaire les employé-e-s à temps partiel selon le principe de distribution équitable des périodes de travail et en autant que possible à la satisfaction mutuelle de l'employeur et des employé-e-s. Les périodes de travail additionnelles seront accordées aux employé-e-s en fonction de leur ancienneté. Lorsqu'un nombre insuffisant d'employé-e-s sont disponibles pour certains jours et heures de travail, ces jours et heures de travail seront affectés par ordre inverse d'ancienneté.

#### Généralités

- a) Le temps d'appel minimal des employé-e-s à temps partiel est de quatre (4) heures. Si un employé-e demande la permission de quitter avant la fin du temps d'appel minimal et qu'on la lui accorde, l'employé-e touche seulement les heures qu'il ou elle a effectuées.
- b) L'employeur donne un préavis minimal de vingt-quatre (24) heures afin d'annuler le travail d'horaire d'un employé-e à temps partiel; lorsque le travail est annulé pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, ce dernier donnera un préavis minimal de quatre (4) heures aux employé-e-s à temps partiel si l'employeur désire annuler un poste de travail d'horaire. Tout employé-e à temps partiel qui n'est pas avisé de cette annulation, et qui rentre au travail comme prévu à l'horaire, touche une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux applicable et il ou elle peut être tenu de travailler par l'employeur.
- c) S'ils ou elles ne sont pas avisés de ne pas rentrer au travail dans les huit (8) heures du début du poste, les employé-e-s à plein temps qui rentrent au travail pour effectuer leur poste d'horaire touchent une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux applicable.
- d) ~~Les employé-e-s inscriront leur présence comme requis par l'employeur.~~  
**Les employé-e-s sont tenus de signer en se présentant au travail et en quittant. C'est la seule méthode utilisée par l'employeur pour consigner les présences.**

- e) Aucun employé-e à temps partiel ou temporaire ne peut annuler une période de travail sauf pour cause de maladie ou autres raisons hors du contrôle de l'employé-e. Lorsque l'annulation est causée pour une raison hors du contrôle de l'employé-e, il appartient à celui-ci ou celle-ci de justifier l'annulation. Après quatre (4) annulations de périodes de travail dans une année financière pour cause de maladie, l'employé-e à temps partiel ou temporaire devra fournir à l'employeur un certificat médical pour chaque absence future. L'employé-e à temps partiel ou temporaire devra indiquer, par écrit, à l'employeur ses disponibilités afin que ce dernier puisse inscrire à l'horaire le dit employé-e selon ses disponibilités. Cependant, ceci n'a pas pour effet de garantir des heures de travail à l'employé-e.
  - f) Les préposé-e-s au service des immeubles bénéficient de cinq (5) minutes pour se laver avant leurs pauses-repas et avant l'heure du départ.
- 15.03 h) La priorité sera accordée aux employé-e-s travaillant trente-deux (32) heures par semaine pour remplacer les employé-e-s travaillant quarante (40) heures par semaine en congés annuels, absences, etc. afin de permettre aux employé-e-s qui travaillent trente-deux (32) heures par semaine de travailler jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine au taux des heures normales. ~~Toutefois, il appartient à l'employeur de décider de faire de tels remplacements.~~

**ARTICLE 16**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**16.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- f) Nonobstant le paragraphe c) ci-dessus, le temps supplémentaire effectué ~~le 4<sup>e</sup>~~ **le dimanche, le jour de Noël, le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de la fête du Canada et le jour de la fête du Travail** sera rémunéré à tarif double (2T).
- h) À la demande de l'employé-e, le temps supplémentaire est rémunéré en congé payé équivalent, sous réserve des nécessités du service. **Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.**
- i) Les employé-e-s sont autorisé-e-s à accumuler jusqu'à concurrence de ~~quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** 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.~~
- o) Dans le secteur de travail des préposé-e-s au service des immeubles, lorsque deux employé-e-s ou plus ayant le même titre accomplissent le même travail et que du travail supplémentaire est requis, on offrira la chance d'effectuer le travail supplémentaire aux employé-e-s permanents à plein temps avant les employé-e-s temporaires **ou à temps partiel**. Lorsqu'un employé-e est appelé ou est prévu de faire du temps supplémentaire dans sa classification d'emploi, on offrira le travail en premier lieu aux employé-e-s à temps plein avant les employé-e-s temporaires **ou à temps partiel**.
- q)
  - i) Les employé-e-s qui effectuent ~~trois (3)~~ **deux (2)** heures de travail ou plus immédiatement avant ou après leurs heures régulières de travail d'horaire ~~ou qui sont tenus de travailler pendant cinq (5) heures ou plus un jour de repos ou un jour férié désigné~~ bénéficient d'une indemnité de repas de ~~dix (10,00)~~ **onze (11 \$)**.
  - ii) **L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa i) reçoit une autre indemnité de repas de onze dollars (11 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail.**

## NOUVEAU

**Tarif et demi (1 ½) lorsque la Société exige que l'employé-e forme de nouveaux employé-e-s.**

### 16.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B :

- m) Les employé-e-s sont autorisé-e-s à accumuler jusqu'à concurrence de quarante ~~(40)~~ **quatre-vingts (80)** 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. Les demandes de congé compensatoire ne sont pas refusées sans motif raisonnable.~~
  
- o)
  - i) Lorsque l'employé-e est tenu d'effectuer ~~trois (3)~~ **deux (2)** heures de travail supplémentaire ou plus immédiatement avant ou après ses heures régulières de travail, ~~ou qu'il ou elle est tenu d'effectuer cinq (5) heures ou plus de travail supplémentaire un jour de repos, ou un jour férié désigné payé,~~ il ou elle reçoit une allocation de repas de onze dollars (11 \$). Une période de temps raisonnable payée, à être déterminée par la direction, sera accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre son repas soit à son lieu de travail, soit à proximité.
  
  - ii) **L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa i) reçoit une autre indemnité de repas de onze dollars (11 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail.**

**ARTICLE 17**  
**RAPPEL AU TRAVAIL**

**17.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- 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. **Le temps de déplacement pour faire l'aller-retour entre le lieu de travail et le domicile est considéré comme une période de travail.**
  
- 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.

**17.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B**

L'employé qui est rappelé au travail et rentre effectivement au travail pour effectuer des heures supplémentaires après avoir quitté les locaux de la Société, bénéficie d'une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires applicable. **Le temps de déplacement pour faire l'aller-retour entre le lieu de travail et le domicile est considéré comme une période de travail.**



**ARTICLE 18**  
**PRIMES**

**18.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- a) Les employé-e-s qui travaillent de minuit à 08:00 hrs du lundi au samedi touchent une prime de quart de ~~soixante-quinze cents (0.75\$)~~ **deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures effectuées.
- b) Les employé-e-s permanents à plein temps qui travaillent le dimanche touchent une prime de ~~soixante-quinze cents (0.75\$)~~ **deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures effectuées.

**18.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B**

Les employé-e-s qui travaillent entre minuit et 8 h touchent une prime de quart de ~~soixante-quinze cents (0.75\$)~~ **deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$)** l'heure, pour toutes les heures effectuées.

**ARTICLE 19**  
**RENTÉE AU TRAVAIL UN JOUR DE REPOS**  
**OU UN JOUR FÉRIÉ DÉSIGNÉ PAYÉ**

**19.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- a) Lorsque les employé-e-s sont tenus de rentrer au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, ils touchent **la plus élevée** de ces deux rémunérations :
- i) **une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, ou**
  - ii) **une rémunération équivalente à quatre (4) heures au taux des heures normales, sauf que le minimum de quatre (4) heures ne s'applique que la première fois qu'un employé-e rentre au travail durant une période de huit (8) heures, à compter de la première rentrée au travail de l'employé-e.**
- ~~b) Sauf lorsque les employé-e-s sont tenus par la Société d'utiliser un véhicule de la Société pour se rendre à un lieu de travail autre que le lieu de travail normal, le temps que les employé-e-s mettent pour rentrer au travail ou retourner à leur résidence ne constitue pas du temps de travail.~~

## **ARTICLE 20** **CONGÉS ANNUELS**

### **20.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- 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 1/4) par mois, s'il ou si elle compte moins de huit (8) années de service;
  - ii) un jour et deux tiers (1 2/3) par mois, s'il ou si elle compte huit (8) années de service;
  - iii) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois s'il ou si elle compte ~~dix-huit (18)~~ **quinze (15)** années de service.
  - iv) deux jours et demi (2 1/2) par mois civil s'il ou si elle compte ~~vingt-neuf (29)~~ **vingt-sept (27)** 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)~~ **vingt-sept (27)** années de service.
- e) Le congé annuel est 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 l'année financière suivante. Cependant, aucun crédit n'est reporté au-delà du ~~6 janvier~~ **31 mars**.
- k) ~~Les employé-e-s embauchés à temps partiel reçoivent, en remplacement des congés annuels, un montant égal à six pour cent (6%) de leur traitement brut, ce montant devant être payable à la date de la première paye régulière ou leur dernier jour de travail en décembre.~~

**Les employé-e-s embauchés à temps partiel reçoivent, en remplacement des congés annuels, un montant égal à :**

- i) **six pour cent (6 %) de leur traitement brut s'ils comptent moins de huit (8) années de service;**
- ii) **huit pour cent (8 %) de leur traitement brut s'ils comptent huit (8) années de service;**

- iii) **dix pour cent (10 %) de leur traitement brut s'ils comptent quinze (15) années de service.**

**Ce montant est payable à la date de leur première paye régulière en décembre ou à leur dernier jour de travail.**

## 20.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B

- a) Pour chaque mois civil au cours duquel l'employé-e permanent à temps plein a touché une rémunération d'au moins dix (10) jours, il ou elle acquiert des crédits de congés annuels à raison :
  - i) d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil, s'il ou si elle justifie de moins de huit (8) années de service;
  - ii) d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil, s'il ou si elle justifie de huit (8) années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours et suivant la date à laquelle il ou elle justifie de huit (8) années de service;
  - iii) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil s'il ou si elle justifie de ~~dix-huit (18)~~ **quinze (15)** années de service, à compter du mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours et suivant la date à laquelle il ou elle justifie de ~~dix-huit (18)~~ **quinze (15)** années de service;
  - iv) deux jours et demi (2 1/2) par mois civil s'il ou si elle justifie de ~~vingt-neuf (29)~~ **vingt-sept (27)** 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 justifie de ~~vingt-neuf (29)~~ **vingt-sept (27)** années de service.
- f) Le congé annuel sera 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. Cependant, aucun crédit ne sera reporté au-delà du ~~6 janvier~~ **31 mars**.
- h) i) L'employé-e embauché à temps partiel ou temporaire reçoit, en remplacement des congés annuels, un montant égal à :
  - a. **six pour cent (6 %) de son traitement brut s'il compte moins de huit (8) années de service;**

- b. huit pour cent (8 %) de son traitement brut s'il compte huit (8) années de service;**
- c. dix pour cent (10 %) de son traitement brut s'il compte quinze (15) années de service.**

~~six pour cent (6%) de son traitement brut;~~

Ce montant est ajouté à chaque chèque de paye. De plus, les employé-e-s à temps partiel seulement ont droit à un maximum de trois (3) fins de semaine (six jours) par année fiscale de congé sans solde tenant lieu de vacances, et uniquement s'ils ou si elles ont travaillé quatre-cent-seize (416) heures durant les derniers douze (12) mois qui précèdent immédiatement une telle demande de congé.

- ii) Lorsqu'un employé-e permanent à temps partiel devient employé-e permanent à temps plein, les années de service seront calculées au prorata des heures normalement travaillées par un employé-e permanent à temps plein aux fins de calcul des crédits de congé annuel. Le calcul du nombre d'heures débute à la date d'embauche et s'applique à la date de la signature de la présente convention.

**ARTICLE 21**  
**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS**

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

Jour de l'an	1 <sup>er</sup> lundi d'août	<b>Jour de la Famille</b>
Vendredi saint	Fête du Travail	<b>Jour de l'anniversaire de naissance de l'employé-e</b>
Lundi de Pâques	Jour de l'Action de grâce	
Fête de la Reine	Jour du Souvenir	
St-Jean-Baptiste	Jour de Noël	
Fête du Canada	Lendemain de Noël	

**ARTICLE 22**  
**CONGÉ DE MALADIE/AVANTAGES SOCIAUX**

**22.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- c) La Société convient de verser aux employé-e-s à temps partiel ~~trente-cinq cents (0,35\$)~~ ~~quatre-vingt-huit cents (0,88 \$)~~ **quatre-vingt-huit cents (0,88 \$)** l'heure pour tenir lieu du congé de maladie et d'avantages sociaux, 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*.
  
- g)
  - 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. **L'Employeur doit rembourser à l'employé-e tous les frais d'obtention du certificat.**
  
  - ii) Lorsque des employé-e-s sont absents en raison de maladie pour un quart d'horaire complet, l'absence compte comme un jour à l'égard des huit (8) jours énoncés au paragraphe 22.01 g) i).

**22.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B**

- b) La Société accorde un congé de maladie payé aux employé-e-s permanents à temps plein, imputable à leurs crédits de congé de maladie, lorsqu'ils ou elles sont incapables d'exécuter leurs fonctions en raison de maladie ou de blessure, à condition :
  - i) qu'ils ou elles puissent convaincre l'employeur, au moyen d'une déclaration écrite, que leur condition les empêchait de travailler;
  
  - ii) qu'ils ou elles aient les crédits de congé de maladie nécessaires; et
  
  - iii) qu'ils ou elles présentent un certificat médical, signé par un médecin qualifié, dans les meilleurs délais après leur retour au travail à l'appui d'une demande de congé de maladie payé, lorsque l'affection les empêche de se présenter au travail se prolonge au-delà de quatre (4) jours ouvrables au cours d'une (1) période d'incapacité ou au-delà de huit (8) jours au cours d'une année financière. **L'Employeur doit rembourser à l'employé-e tous les frais d'obtention du certificat.**

- f) Pour tenir lieu de congé de maladie/avantages sociaux, les employé-e-s permanents à temps partiel reçoivent ~~0,35 \$~~ **0,88 \$** pour chaque heure travaillée, sauf lorsque l'employeur est tenu de verser des cotisations de retraite au nom de l'employé-e, en application de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.



**ARTICLE 27**  
**INDEMNITÉ DE DÉPART**

**27.01 Applicable aux employé-e-s du groupe A**

c) **Démission**

~~La présente clause s'applique uniquement aux employé-e-s à l'emploi de la Société à la date de ratification (17 octobre 1997) de la convention collective.~~

Après dix (10) années complètes ou plus de service continu, un employé-e à temps plein qui démissionne a droit à une indemnité de départ égale au montant obtenu en multipliant la moitié (1/2) de leur taux de rémunération hebdomadaire au moment de la démission par le nombre d'années complètes de service continu, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

**27.02 Applicable aux employé-e-s du groupe B**

c) **Démission**

Lors de la démission, l'employé-e qui compte dix (10) années ou plus de service continu touche la moitié (1/2) d'une semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu, l'indemnité maximale ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

~~Cette clause ne s'applique qu'aux employé-e-s actuels suivants :~~

~~VACHON, Sylvie  
PICARD, Charles  
TRÉPANIÉ, Pierre~~

**ARTICLE 31**  
**APPAREILS ET ÉQUIPEMENT DE L'EMPLOYÉ-E**

- 31.02 a) La Société fournira des uniformes à chaque préposé-e à l'entretien général et à chaque préposé-e aux métiers tel qu'indiqué ci-dessous :
- i) cinq (5) pantalons de travail;
  - ii) cinq (5) chemises de travail - chaque année.
- b) La Société ~~peut~~ **fournira** des uniformes à chaque préposé-e au stationnement tel qu'indiqué ci-dessous :
- i) Pour les employé-e-s à temps plein - cinq (5) chemises polo à manches courtes de travail;
  - ii) Pour les employé-e-s à temps plein - cinq (5) chemises polo à manches longues de travail;
  - iii) Pour les employé-e-s à temps partiel - trois (3) chemises polo à manches courtes de travail;
  - iv) Pour les employé-e-s à temps partiel - trois (3) chemises polo à manches longues de travail.
  - ~~v) Pour les employé e s à temps plein et à temps partiel — deux (2) paires de pantalons de travail.~~
  - vi) **Une veste (3 en 1), Gore-Tex ou en tissu comparable à l'épreuve du vent et de l'eau.**

**ARTICLE 35**  
**STATIONNEMENT**

- 35.01 a) Le Centre national des Arts accorde aux employé-e-s le taux de stationnement préférentiel du personnel.
- b) L'employeur fournit ~~un (1)~~ **deux (2)** espaces de stationnement de ~~24:00~~ **16 h** à 8 h, du lundi au vendredi et de minuit à midi, les samedis et les dimanches pour les employé-e-s affectés au quart de nuit au panneau de contrôle, et ce, sans frais pour l'employé-e.

**35.04 Applicable aux employé-e-s du groupe A et du groupe B**

L'employeur confirme ~~qu'il n'augmentera pas de plus de 7,5 % par année civile~~ **le que l'augmentation du** tarif préférentiel de stationnement offert aux employé-e-s **ne dépassera pas le tarif en vigueur le 31 décembre 2011**. Il est entendu que ce tarif ne sera en aucun cas plus élevé que le tarif préférentiel de stationnement offert aux autres groupes d'employé-e-s du CNA.

**L'employeur confirme qu'il offrira un tarif de stationnement lève-tôt de 3,60 \$ pour les employés qui commencent à travailler à 6 h 30 ou plus tôt.**

**L'employeur confirme qu'il offrira un tarif de stationnement lève-tôt de 3,60 \$ pour les employés qui commencent à travailler à 15 h ou plus tard.**

**NOUVEAU**

**Lorsqu'un employé-e est tenu d'effectuer des heures supplémentaires en vertu de l'article 16, la Société permet à l'employé-e de stationner gratuitement.**

**ARTICLE 37**  
**AFFICHAGE DES EMPLOIS ET AVANCEMENT**

37.01 Les avis de concours ayant trait à la présente convention seront affichés sur les tableaux d'affichage dans les secteurs des préposé-e-s à l'entretien général, des préposé-e-s aux métiers et des préposé-e-s au service du stationnement ainsi qu'à la sécurité pendant une période d'au moins dix (10) jours civils et ils indiqueront le titre du poste, les compétences (c.-à-d., l'instruction, la connaissance et les compétences), s'il faut faire du travail par poste, et l'échelle de salaire ou le taux de rémunération.

37.02 Avis au syndicat

La section locale est informée par écrit de toutes les nominations, de tous les transferts, licenciements, rappels et cessations d'emploi.

37.03 **Applicable aux employé-e-s du groupe A**

- a) L'employeur ne fera aucune nomination de l'extérieur, à un poste du Groupe A, lorsque les employé-e-s possèdent tous les prérequis essentiels pour le poste.
- b) Lorsque, dans le cadre d'un concours de la Société à des postes du Groupe A, la Société considère que deux candidat-e-s ou plus sont égaux, l'ancienneté auprès de la Société prévaudra. Il est entendu qu'un employé-e pourra soumettre un grief concernant la décision de l'employeur au sujet de l'égalité des candidat-e-s.
- c) **Lorsque l'employé-e en fait la demande, l'employeur lui explique par écrit pourquoi il ou elle n'a pas obtenu l'emploi convoité.**
- d) Les candidat-e-s compétents pour la nomination à des postes du Groupe A auront la préséance selon cet ordre de préférence :
  - i) les employé-e-s permanents à temps plein qui ont été licenciés;
  - ii) les employé-e-s à temps partiel qui ont été licenciés;
  - iii) les employé-e-s permanents à temps plein;
  - iv) les employé-e-s à temps partiel;

La préséance mentionnée plus haut ne doit pas avoir pour effet de donner de l'avancement à un employé-e licencié.

- e) On peut examiner aux fins d'avancement la candidature du plus vieux postulant ou de la plus vieille postulante du Groupe A, qui ne possède pas les compétences requises, mais qui est prêt à obtenir les

compétences avant de remplir ce poste vacant. Ces employé-e-s auront la chance de se qualifier dans un délai raisonnable et de retourner à leur ancien poste s'ils ou elles ne se qualifient pas durant ce délai.

- f)** Lorsqu'on ne peut trouver aucun-e candidat-e qualifié, une nomination en dessous du niveau minimal du poste peut être faite. Ces employé-e-s auront une période raisonnable pour se qualifier. Si l'employé-e est jugé insatisfaisant et qu'il ou elle faisait auparavant partie du Groupe A, les dispositions de la clause 37.03 d) s'appliquent.
- g)** S'il faut de l'aide supplémentaire, autre que pour les heures supplémentaires, on offrira normalement aux employé-e-s compétents à temps partiel plus d'heures avant d'embaucher de nouveaux travailleurs à temps partiel.

**ARTICLE 42**  
**DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le syndicat présentera une revendication complète sur les taux de rémunération, les augmentations économiques annuelles, la durée de la convention collective et sur les notes de rémunération en cours de négociation.

**ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Le syndicat présentera une revendication complète sur les taux de rémunération, les augmentations économiques annuelles, la durée de la convention collective et sur les notes de rémunération en cours de négociation.

**NOUVEAU**  
**REMBOURSEMENT DES DROITS DE PERMIS**

**L'employeur rembourse aux employé-e-s les droits de renouvellement de permis, d'agrément professionnel et autres frais liés au maintien de leurs titres professionnels.**



**NOUVEAU**  
**PRIME DE BILINGUISME**

**Les employé-e-s tenus de s'adresser au public dans les deux langues officielles touchent une prime de bilinguisme de 800 \$.**

**NOUVEAU  
POSTE DE PEINTRE**

**Au moment de la signature de la convention, la Société s'engage à créer, à afficher, à pourvoir et à maintenir un nouveau poste de peintre permanent à temps plein.**

**NOUVEAU**  
**FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'employeur contribuera 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 employés employées de l'unité de négociation. L'Employeur versera 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.