



**Conseil des Arts
du Canada**

**Canada Council
for the Arts**

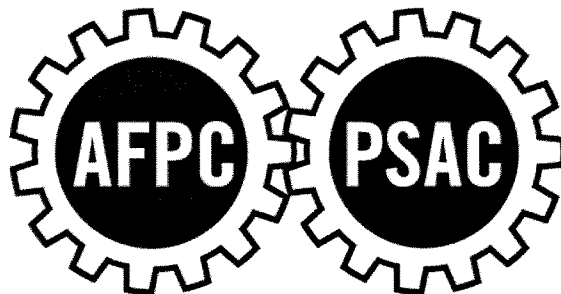
CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DES ARTS DU CANADA

ET

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



DATE D'EXPIRATION : LE 30 JUIN 2011

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 :	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 :	CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 4 :	RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 5 :	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 6 :	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	5
ARTICLE 7 :	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	6
ARTICLE 8 :	CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	6
ARTICLE 9 :	INFORMATION.....	7
ARTICLE 10 :	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	8
ARTICLE 11 :	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION OU DU HARCÈLEMENT.....	8
ARTICLE 12 :	DURÉE DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 13 :	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	11
ARTICLE 14 :	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	13
ARTICLE 15 :	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	13
ARTICLE 16 :	MISE EN DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL ET CESSATION D'EMPLOI.....	14
ARTICLE 17 :	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	17
ARTICLE 18 :	PÉRIODE DE STAGE.....	18
ARTICLE 19 :	DOTATION.....	19
ARTICLE 20 :	AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES	20
ARTICLE 21 :	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	20

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 22 :	ARBITRAGE	22
ARTICLE 23 :	MESURES DISCIPLINAIRES	23
ARTICLE 24 :	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	24
ARTICLE 25 :	CONGÉ ANNUEL	24
ARTICLE 26 :	CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION.....	28
ARTICLE 27 :	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ.....	34
ARTICLE 28 :	CONGÉ SPÉCIAL.....	39
ARTICLE 29 :	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	40
ARTICLE 30 :	CONGÉ SABBATIQUE	41
ARTICLE 31 :	CONGÉ DE MALADIE	42
ARTICLE 32 :	INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE	42
ARTICLE 33 :	CONSULTATION MIXTE SYNDICALE-PATRONALE	45
ARTICLE 34 :	PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT	45
ARTICLE 35 :	EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UN PÉRIODE DÉTERMINÉE ET EMPLOYÉ-E-S OCCASIONNELS	46
ARTICLE 36 :	ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	47
ARTICLE 37 :	DURÉE DE LA CONVENTION	47
ANNEXE « A »	SALAIRES.....	49

TABLE DES MATIÈRES

ANNEXE « B »	DATE DE DÉBUT DU SERVICE CONTINU POUR LES EMPLOYÉ-E-S EMBAUCHÉS AVANT SEPTEMBRE 1991	50
ANNEXE « C »	DISPOSITION TRANSITOIRE SUR LA PROTECTION SALARIALE	51
LETTRE D'ENTENTE N°1	ÉVALUATION DU RENDEMENT.....	52
LETTRE D'ENTENTE N°2	RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	53
LETTRE D'ENTENTE N°3	CLASSIFICATION.....	54
LETTRE D'ENTENTE N°4	DÉPART VOLONTAIRE	55
LETTRE D'ENTENTE N°5	QUALITÉ PERSONNELLES.....	56
LETTRE D'ENTENTE N°6	POLITIQUE RELATIVE AUX DÉPLACEMENTS.....	57
LETTRE D'ENTENTE N°7	HORAIRES D'ÉTÉ.....	58
LETTRE D'ENTENTE N°8	QUESTIONS LIÉES À LA PLANIFICATION DES HEURES DE TRAVAIL ET À LA CHARGE DE TRAVAIL	59
LETTRE D'ENTENTE N°9	CONGÉ POUR OBSERVANCE RELIGIEUSE.....	60
LETTRE D'ENTENTE N°10	STAGE.....	61
LETTRE D'ENTENTE N°11	PROFILS D'EMPLOI.....	62

ARTICLE 1 : OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le Conseil des Arts du Canada, le syndicat et les employé-e-s, et d'énoncer certaines conditions d'emploi qui ont été convenues dans le cours de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention reconnaissent la mission et les valeurs fondamentales du Conseil. En travaillant ensemble à remplir cette mission, les parties ont un désir commun d'améliorer la qualité des services offerts aux clients du Conseil, de respecter les normes professionnelles et de favoriser le bien-être du Conseil et de ses employé-e-s et la satisfaction au travail de ces derniers. Par conséquent, les parties sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail efficaces à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation. Dans l'application de la présente convention, les parties travailleront de concert et feront preuve de confiance l'une envers l'autre, de compréhension, de sincérité et de coopération. Lorsque des divergences ou des malentendus surgiront, elles les résoudront promptement grâce à des discussions franches et ouvertes et selon les modalités prévues aux présentes pour le règlement des différends.

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :
- (a) **unité de négociation** désigne les employé-e-s du Conseil décrits à l'article 4 de la présente convention;
 - (b) **emploi continu** désigne la période d'emploi occupée sans interruption par l'employé-e au sein du Conseil des Arts du Canada. Dans le cas des employé-e-s embauchés avant le mois de septembre 1991, le service continu débute à la date mentionnée à l'Annexe « B ». Ce service est porté au crédit de l'employé-e et s'ajoute aux années de service subséquentes au sein du Conseil;
 - (c) **Conseil** désigne le Conseil des Arts du Canada établi en vertu de la Loi sur le Conseil des Arts du Canada;
 - (d) **date de la signature** désigne la date inscrite à la page des signatures de cette entente;
 - (e) **jour** désigne un jour civil, à moins d'indication contraire;

- (f) **jour de repos** désigne, par rapport à un employé-e, un jour autre qu'un jour férié où cet employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il soit en congé;
- (g) **employé-e** désigne toute personne membre de l'unité de négociation définie à l'article 4; ce mot englobe :
- i) **employé-e régulier à plein temps**, qui désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée et travaillant 37,5 heures par semaine en moyenne;
 - ii) **employé-e régulier à temps partiel**, qui désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée et travaillant moins de 37,5 heures par semaine;
 - iii) **employé-e nommé pour une période déterminée**, qui désigne un employé-e embauché pour une période précise d'au moins six (6) mois;
 - iv) **employé-e occasionnel**, qui désigne un employé-e embauché pour une période précise de moins de six (6) mois ou qui reçoit des affectations de travail intermittentes. Dans la présente convention, les mots signifiant le genre masculin englobent le genre féminin et vice-versa;
- (h) **genre** : dans la présente convention, les termes du genre masculin utilisés pour désigner des personnes englobent à la fois les femmes et les hommes, à moins d'indication contraire;
- (i) **année de congé** désigne la période du 1er avril au 31 mars;
- (j) **section locale** désigne la section locale 70409 du syndicat;
- (k) **cotisations syndicales** désigne les cotisations établies par le syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au syndicat, à l'exclusion des droits d'adhésion ou des cotisations spéciales;
- (l) **horaire de travail mensuel** désigne un horaire de travail autorisé au cours duquel l'employé-e travaille en moyenne 37,5 heures par semaine durant une période d'un mois;

- (m) **parties** désigne le Conseil des Arts du Canada et le syndicat;
- (n) **partenaire** désigne le conjoint de droit ou le conjoint de fait (avec qui l'employé-e réside depuis un an et qu'il a présenté comme son conjoint de fait), du même sexe ou du sexe opposé;
- (o) **syndicat** désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- (p) **représentant syndical** désigne un employé-e nommé par le syndicat en vertu de l'article 7;
- (q)
 - i) **taux de rémunération hebdomadaire** désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par 52,176;
 - ii) **taux de rémunération quotidien** désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par 5;
 - iii) **taux de rémunération horaire** désigne le taux de rémunération quotidien de l'employé-e divisé par 7,5.
- (r) La famille immédiate se définit comme étant le père, la mère, le frère, la sœur, la ou le partenaire, l'enfant (y compris l'enfant placé en foyer nourricier ou l'enfant du partenaire en droit ou de fait), le père par remariage, la mère par remariage, la belle-mère, le beau-père, le parent nourricier, le petit-fils, la petite-fille, le grand-père, la grand-mère ou tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui sont employées, si elles sont définies dans le Code canadien du travail, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le Code.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au syndicat, aux employé-e-s et au Conseil.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Le Conseil reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur exclusif des employé-e-s visés tel que décrit dans l'ordonnance en date du 17 février 1997 émise par le Conseil canadien des relations de travail et modifié en ces termes :
- « ...tous les employés du Conseil des Arts du Canada à l'exclusion des chefs de service, du directeur général (Prix et dotations), du secrétaire-général (UNESCO), du secrétaire général (Commission du droit de prêt public), du directeur de la Banque d'œuvres d'art et de ceux de rang supérieur, de tous les employés affectés aux ressources humaines, aux finances et aux services administratifs et des employés qui exercent des fonctions de soutien administratif. »
- 4.02 Le travail exécuté normalement et régulièrement par un employé-e faisant partie de l'unité de négociation ne sera pas exécuté de façon régulière par un autre employé-e du Conseil, à moins que ce travail ne fasse de bonne foi partie de ses tâches.
- 4.03 Le Conseil convient de s'abstenir de faire de l'intimidation ou de la discrimination à l'égard d'un employé-e au motif de son adhésion au syndicat, et le syndicat convient de s'abstenir de faire de l'intimidation ou de la discrimination à l'égard d'un employé-e quelconque du Conseil.

ARTICLE 5 : DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît le droit du Conseil de diriger les affaires du Conseil des Arts du Canada à tous égards.
- 5.02 L'embauche et la gestion du personnel, ainsi que le maintien de l'ordre et de l'efficacité, relèvent exclusivement de la compétence du Conseil, pour autant que les dispositions de la présente convention collective ne soient pas transgressées.
- 5.03 Le Conseil convient d'exercer ses prérogatives patronales et ses fonctions de façon juste et raisonnable et en conformité de la présente convention collective.
- 5.04 Le syndicat reconnaît que le Conseil conserve tous les droits, les pouvoirs, les fonctions et l'autorité que ce dernier n'a pas expressément abrégés ou modifiés par la présente convention collective.

- 5.05 Le Conseil et le syndicat conviennent que le présent document renferme toutes les ententes convenues entres eux et que toute disposition, condition ou affaire qui n'est pas expressément abandonnée ou cédée en vertu des présentes demeure la prérogative exclusive du Conseil.

ARTICLE 6 : PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 6.01 À titre de condition d'emploi, le Conseil retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles, et remet cette somme au syndicat conformément à la clause 6.06 de la présente convention.
- 6.02 Le syndicat informe le Conseil par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e faisant partie de l'unité de négociation. Il incombe au syndicat de donner à ses membres et au Conseil un préavis raisonnable de toute modification aux retenues mensuelles. Le Conseil ne perçoit aucune retenue rétroactivement.
- 6.03 Les cotisations syndicales sont prélevées uniquement dans la mesure où il existe une rémunération. Si un employé-e n'a pas gagné une somme suffisante pour permettre un prélèvement, le Conseil n'effectuera pas ce prélèvement à même sa rémunération subséquente.
- 6.04 Nulle association d'employé-e-s, sauf le syndicat, n'est autorisée à faire déduire par le Conseil des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s membres de l'unité de négociation tant que le syndicat demeure l'agent négociateur accrédité des employé-e-s faisant partie de l'unité de négociation.
- 6.05 Aux fins de l'application de la clause 6.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi, dans la mesure où il existe une rémunération.
- 6.06 Les montants déduits conformément à la clause 6.01 sont versés par chèque au contrôleur du syndicat trente (30) jours après que les retenues ont été effectuées et sont accompagnées des données suivantes :
- a) le nom de chacun des employé-e-s auprès desquels les retenues ont été effectuées;
 - b) le montant des retenues effectuées en leur nom;

