



MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN DE MONTRÉAL

Québec ☐☐

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

***LE MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN
DE MONTRÉAL***

ET

***LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU QUÉBEC Inc.***

(Musée d'art contemporain de Montréal)

2010 - 2015

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	GÉNÉRALITÉS	5
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION.....	5
1-2.00	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	10
1-3.00	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	11
1-4.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
1-5.00	PRATIQUES INTERDITES	13
1-6.00	ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	15
1-7.00	GRÈVE ET LOCK-OUT	16
1-8.00	COSTUMES ET UNIFORMES.....	17
CHAPITRE 2-0.00	VIE SYNDICALE.....	18
2-1.00	RÉGIME SYNDICAL	18
2-2.00	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	20
2-3.00	PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES	21
2-4.00	RÉUNIONS SYNDICALES	23
2-5.00	TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	24
2-6.00	DROIT D'AFFICHAGE	25
CHAPITRE 3-0.00	PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION.....	26
3-1.00	MESURES ADMINISTRATIVES.....	26
3-2.00	MESURES DISCIPLINAIRES	30
3-3.00	LANGUE DE TRAVAIL	31
3-4.00	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	32
CHAPITRE 4-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	33
4-1.00	PRESTATION DE TRAVAIL	33
4-2.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	36
4-3.00	VACANCES ANNUELLES	38
4-4.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	41
4-5.00	CONGÉS SOCIAUX	42
4-6.00	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	44
4-7.00	CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	45
4-8.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	47
4-9.00	CHARGES PUBLIQUES.....	53
CHAPITRE 5-0.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISES A PIED	54
5-1.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS	54
5-2.00	MISE À PIED POUR SURPLUS DE PERSONNEL	56

CHAPITRE 6-0.00	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....	58
6-1.00	CLASSIFICATION.....	58
6-2.00	CLASSEMENT.....	59
6-3.00	SERVICE ET SERVICE CONTINU.....	62
6-4.00	STATUT DE RÉGULIER.....	63
6-5.00	ÉVALUATION.....	64
6-6.00	PROGRESSION DANS LA CLASSE.....	65
6-7.00	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	67
6-8.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	69
CHAPITRE 7-0.00	RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES	71
7-1.00	RÉMUNÉRATION.....	71
7-2.00	VERSEMENT DES GAINS.....	75
7-3.00	ALLOCATIONS ET PRIMES.....	77
7-4.00	STATIONNEMENT.....	78
CHAPITRE 8-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS	79
8-1.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT.....	79
8-2.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	90
8-3.00	DROITS PARENTAUX.....	93
CHAPITRE 9-0.00	RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE	105
9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	105
9-2.00	ARBITRAGE.....	107
CHAPITRE 10-0.00	CONDITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS	109
10-1.00	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	109
10-2.00	LISTE DE RAPPEL.....	112
10-3.00	DROITS PARENTAUX.....	114
CHAPITRE 11-0.00	DURÉE DE LA CONVENTION	115
11-1.00	DURÉE DE LA CONVENTION.....	115
11-2.00	SIGNATURE.....	116

ANNEXES

Annexe I	TABLE D'ACCUMULATION DES VACANCES	117
Annexe II	LISTE DES CORPS ET CLASSES D'EMPLOI.....	118
Annexe III	ÉCHELLES DE TRAITEMENT	119
Annexe IV	LISTE DES JOURS FÉRIÉS.....	136

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL	137
Numéro 2	LES BÉNÉVOLES.....	139
Numéro 3	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	140
INDEX DES SUJETS.....		145

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

- 1-1.00 BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION
- But de la convention
- 1-1.01 Déterminer des conditions de travail et viser à établir des relations harmonieuses entre les parties.
- Interprétation
- 1-1.02 Dans la présente convention collective, l'emploi du masculin dans les expressions et termes est effectué sans discrimination aucune, et uniquement dans le but d'alléger les textes.
- L'emploi du genre masculin comprend le genre féminin, le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 1-1.03 Dans la présente convention et sauf contexte contraire, on entend par :
- a) «classement» : attribution à un employé d'une classe d'emploi et, le cas échéant, des autres composantes identifiées dans la classification des emplois ;
 - b) «classification» : regroupement et hiérarchisation des emplois au Musée en catégorie, corps et classe, à partir de leurs fonctions et des qualifications exigées pour leur exercice ;
 - c) «conjoint » :
 - 1) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint, où dès la naissance d'un enfant issu d'une telle union.
- La dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre le statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- Lors du décès de l'employé, la définition de conjoint ne s'applique pas si l'employé ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié à une autre personne ;
- 2) toutefois, aux fins des chapitres 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00 de la convention, le terme « conjoint » a le sens suivant :
- Deux personnes :
- a) qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- La dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre le statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, l'employé marié qui ne cohabite pas avec son époux peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de son époux, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective ;

- d) «directeur général» : le directeur général du Musée d'art contemporain de Montréal ou son représentant ;
- e) «emploi» : ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation ; un emploi peut être accompli par un ou plusieurs employés ;
- f) «employé» : un salarié qui fait partie de l'unité de négociation ;
 - 1) «à temps partiel» : un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel ; ou
 - un employé régulier dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois de calendrier ; ou
 - un employé régulier engagé pour une durée moindre qu'une semaine régulière de travail, telle que définie à l'article 4-1.01; ou
 - un employé en retraite graduelle ou en préretraite graduelle ;
 - 2) «à temps complet» : un employé qui occupe un poste à temps complet ;
 - 3) «occasionnel» : un employé qui occupe un poste à caractère occasionnel ;
 - «moins d'un an» : un employé qui occupe un poste à caractère occasionnel dont l'engagement est d'une durée de moins d'un an
 - «plus d'un an» : un employé qui occupe un poste à caractère occasionnel dont l'engagement est d'une durée de plus d'un an
 - 4) «régulier» : un employé qui occupe un poste régulier et qui a complété la période de probation prévue à la section 6-4.00 ;
 - 5) «temporaire» : un employé qui occupe un poste régulier et qui n'a pas complété la période de probation prévue à la section 6-4.00 ;
- g) «employeur» : Le Musée d'art contemporain de Montréal en sa qualité d'employeur ;
- h) «enfant à charge » : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:
 - être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 8-1.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- i) «musée» : Le Musée d'art contemporain de Montréal ;
- j) «affectation» : mode de dotation permettant de combler un poste vacant par un employé dont la classe d'emploi est la même que celle du poste à combler ;
- k) «promotion» : l'accès d'un employé à une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4%) supérieur au traitement de la classe d'emploi à laquelle il appartenait ;
- l) «permutation » : mode de dotation permettant à un employé régulier de procéder à un échange de postes avec un autre employé régulier consentant ayant la même classe d'emploi ;
- m) «réorientation» : l'accès d'un employé, à sa demande, à une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4%) inférieur au traitement de la classe d'emploi à laquelle il appartenait ;
- n) «rétrogradation» : attribution à un employé, par décision de l'employeur, d'un classement dans une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4%) inférieur au traitement de la classe d'emploi à laquelle il appartenait ;
- o)
 - 1) «service» : la période d'emploi accumulée par un employé occasionnel depuis le début de son engagement et, le cas échéant, dans ses engagements antérieurs ; elle se calcule en années, en jours et en heures sur la base des heures rémunérées à taux normal ;
 - 2) «service continu» : la période d'emploi d'un employé temporaire ou régulier depuis sa première nomination à titre temporaire. Cette période se calcule en années, en jours et en heures ;
- p) «supérieur hiérarchique» : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé ;
- q) «supérieur immédiat» : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le premier niveau d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé ;
- r) «syndicat» : l'association de salariés qui détient le certificat d'accréditation, à savoir : le Syndicat de la Fonction publique du Québec inc. (S.F.P.Q.) ;
- s) «unité de négociation» : l'unité décrite dans le certificat d'accréditation signé par le Commissaire du travail ;
- t) «poste» : pour les fins de l'application de la convention collective, un ensemble de fonctions ou tâches significatives tiré d'un poste et confié à un employé ;
 - 1) «à temps complet» : poste pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire équivalant au moins à une semaine régulière ;

- 2) «à temps partiel» : poste pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine régulière, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures, sauf dans le cas des postes occasionnels ;
 - 3) «vacant» : poste régulier pour lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de combler ;
 - 4) «occasionnel» : poste pour lequel les services d'un employé sont requis pour :
 - a) exécuter un travail spécifique et occasionnel d'une durée de moins de douze (12) mois, ou pour ;
 - b) parer à un surcroît de travail, ou pour ;
 - c) un projet spécifique, ou pour ;
 - d) remplacer un employé temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective.
 - 5) «régulier» : poste pour lequel les services d'un employé régulier sont requis ;
- u) «heures de travail» : période de prestation de travail ;
- 1) «jours ouvrables» : les jours consacrés au travail, c'est-à-dire tous les jours du calendrier à l'exception des jours correspondant au repos hebdomadaire et des jours fériés ;
 - 2) «journée régulière» : période de prestation de travail d'une durée de sept (7) heures par jour, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et de sept heures quarante-cinq minutes (7h45) par jour, pour un total de trente-huit heures quarante-cinq minutes (38h45) par semaine pour le personnel ouvrier ;
 - 3) «semaine régulière» : période de prestation de travail constituée de cinq (5) journées régulières ;
 - 4) «période de référence» : sous le régime d'horaire variable, période de prestation de travail constituée de deux semaines régulières ;
 - 5) «année de travail» : un total de 1 826,3 heures pour le personnel administratif et de bureau, et de 2 021 heures pour le personnel ouvrier ;
 - 6) «année d'expérience» : somme des heures travaillées pour un total correspondant à une année de travail.

1-1.04

Les annexes et lettres d'entente ci-après font partie intégrante de la présente convention :

ANNEXES

Annexe I : Table d'accumulation des vacances

Annexe II : Liste des corps et classes d'emploi

Annexe III : Échelles de traitement

Annexe IV : Liste des jours fériés

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1 : Comité de santé et de sécurité du travail

Numéro 2 : Les bénévoles

Numéro 3 : Aménagement du temps de travail

1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.

1-2.02 La présente convention ne s'applique pas :

a) aux étudiants ;

b) aux stagiaires reconnus dans le cadre de divers programmes académiques, d'emploi, d'intégration ou de même nature.

1-2.03 Si l'employeur désire exclure un employé de l'unité de négociation, il en avise le syndicat en lui indiquant le motif de sa demande et il fournit au syndicat une description de l'emploi du salarié concerné.

Si le syndicat refuse et que l'employeur maintienne sa demande, il loge une requête au Commissaire du travail et l'employé demeure syndiqué jusqu'à ce que le Commissaire du travail en décide autrement.

Les parties procèdent à la mise à jour annuelle des salariés exclus de l'unité de négociation.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention.

Responsabilités de l'employeur

1-3.02 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice par un tiers ou est désigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

1-3.03 Malgré la notion de faute lourde prévue à l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par un employé de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.

Lorsque l'employeur entend refuser à un employé l'assistance judiciaire prévue à l'article précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », l'employeur en informe par écrit l'employé dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours de la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de l'employeur, l'employé peut recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester cette décision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne un procureur à ses frais, conformément à l'article 1-3.02, et l'employé doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

Modifications aux conditions de travail

1-3.04 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après en avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance.

Il est entendu, toutefois, que si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut formuler un grief, si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

1-4.01 En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des employés sont respectées.

1-4.02 Les parties conviennent d'implanter un comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Loi S-2.1).

1-4.03 L'employé membre du comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

Lorsque cette présence ne coïncide pas avec l'horaire de travail de l'employé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir été autorisé par son supérieur immédiat.

1-4.04 Le représentant à la prévention peut, après en avoir été autorisé par son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions.

La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6^e et 7^e de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou s'il est avisé d'un accident tel que décrit à l'article 62 de cette même loi.

1-4.05 La procédure à suivre en cas de désaccord au comité de santé et de sécurité du travail est celle prévue à la lettre d'entente numéro 1.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

Discrimination

1-5.01 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne constituent pour l'employé l'unique recours utile lorsqu'il invoque l'un des motifs mentionnés à ladite Charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief.

Harcèlement sexuel

1-5.02 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5.03 Lorsque l'employeur reçoit une plainte de harcèlement sexuel d'un employé, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un employé, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité.

Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite, l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.

L'employé reçoit une réponse de l'employeur dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées de façon confidentielle.

1-5.04 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui n'y sont pas prévues en raison de harcèlement sexuel, peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.04.

1-5.05 Le grief prévu à l'article 1-5.04 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 9-2.00.

1-5.06 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Harcèlement psychologique

1-5.07 On entend par «harcèlement psychologique», une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer de la violence ou du harcèlement psychologique si cela porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'employé qui croit être victime de harcèlement psychologique peut exercer un recours en soumettant, par écrit à l'employeur, un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique. Dans un tel cas, le grief doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

- 1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ
- Accès à l'égalité en emploi
- 1-6.01 Le comité de relations professionnelles examinera la nécessité d'établir des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.
- 1-6.02 Les parties négocient des programmes d'accès en emploi pour les groupes où le comité de relations professionnelles aura conclu la nécessité d'établir des programmes.
- 1-6.03 Lors de l'élaboration et/ou de la modification d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, l'employeur consulte le syndicat par le biais d'un comité de relations professionnelles sur les éléments suivants :
- les objectifs du programme;
 - la planification de l'embauche;
 - les chances d'avancement en emploi;
 - le perfectionnement;
 - le recyclage;
 - les actions envisagées, le cas échéant;
 - les mécanismes permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 1-6.04 L'employeur est responsable de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Tout nouveau programme et toute modification à un programme existant doivent faire l'objet d'une négociation et d'une entente au comité prévue à l'article 1-6.05.
- 1-6.05 À cet effet, l'employeur met sur pied, à la demande d'une des parties, dans les trente (30) jours, un comité conjoint composé de deux (2) représentants de l'employeur et d'un (1) employé représentant le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, d'un (1) employé représentant le Syndicat de la fonction publique du Québec.
- 1-6.06 Les programmes ou parties de programme qui n'ont d'effet qu'à l'égard des employés sont négociés par les parties à la présente convention collective.
- 1-6.07 Les parties mettent à la disposition du comité conjoint les études en leur possession qui sont susceptibles d'intéresser le comité.
- 1-6.08 En aucun cas les négociations prévues à la présente section ne constituent une réouverture de la convention collective, au sens du Code du travail.

1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

1-7.01 Sous réserve des articles du Code du travail qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention :

- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out ;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des employés ;
- c) ni le syndicat, ni un employé agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

1-8.00 COSTUMES ET UNIFORMES

1-8.01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par le règlement et les normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Les uniformes ou les vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété, et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou un vêtement doit être remplacé.

L'entretien des uniformes et des vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers, uniformes des préposés à l'accueil et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

Les dispositions des alinéas précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations du comité paritaire, prévues selon les dispositions de la section 1-4.00 de la présente convention collective, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

- 2-1.00 RÉGIME SYNDICAL
- Cotisation
- 2-1.01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres.
- 2-1.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de cet avis par l'employeur.
- 2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 2-1.04 La retenue prévue à la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de l'employé embauché après la signature de la présente convention.
- 2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue à la présente section, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales, accompagné de la liste décrite à l'article 2-1.09.
- Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.
- 2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.
- Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.
- 2-1.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un employé ; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas un employé.
- Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.
- 2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention.

Renseignements au syndicat et aux employés

2-1.09

À chaque période de paie, l'employeur fournit au syndicat le montant total des cotisations perçues, la liste sur support informatique de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation (qu'ils cotisent ou non) incluant les salariés exclus conformément à l'article 1-2.03.

Cette liste indique pour chacun, ses noms, prénoms, sexe, numéro d'assurance sociale, date de naissance, adresse personnelle, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, régulier, occasionnel, temps partiel), traitement et montant de la retenue individuelle. Elle fait état des arrivées ou des départs d'employés.

Les parties s'entendront pour trouver une façon permettant à l'employeur, avec les équipements qu'il utilise, de remettre les informations relatives à chacun des employés selon un format de fichier d'interface qui pourra être utilisé par le système informatique du Syndicat de la Fonction publique du Québec.

Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux pour lesquelles ils ont été prévus.

2-1.10

Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés à la fonction de délégué syndical. L'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout employé travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief, ainsi que la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à l'évaluation, et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

Le délégué syndical a aussi pour fonction d'accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses fonctions devant les tribunaux administratifs suivants :

- Commission de la santé et de la sécurité du travail ;
- Commission des lésions professionnelles ;
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse;
- Commissaire du travail ;
- Tribunal du travail.

2-2.02 Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent pour fins de l'application de la présente convention collective, ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de griefs, et informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

2-2.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes agissant à titre de délégués syndicaux. Le syndicat informe l'employeur de toute modification à cette liste.

2-2.04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions ou pour prendre contact avec un nouvel employé, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable.

Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

Telle absence sera comptabilisée aux fins de l'application de l'article 2-3.03.

2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES

Activités syndicales

2-3.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales officielles spécifiées à la présente section, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

2-3.02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour des activités d'instances syndicales.

2-3.03 Le permis d'absence prévu à la présente section est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence ;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire ;

c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

2-3.04 Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale, et sous réserve des conditions prévues aux articles 2-3.03 et 2-3.04, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

2-3.05 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu de l'article 2-3.02, le salaire et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat.

2-3.06 Le remboursement prévu à l'article 2-3.05 sera payé dans les soixante (60) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicale, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence, et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

2-3.07 L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour occuper un poste à plein temps au sein du syndicat ou d'un organisme supérieur. Cet employé doit donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail. À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement se voit attribuer le poste qu'il occupait avant son départ, et conserve la classification et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas quitté le service de l'employeur.

Malgré les dispositions qui précèdent, si l'employeur a été dans l'obligation d'abolir son poste ou si le congé sans traitement a été d'une durée d'au moins vingt-quatre (24) mois, l'employeur doit alors lui attribuer, selon les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classification.

2-3.08 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit sur demande de l'employeur, sans délai, la liste des délégués et des dirigeants syndicaux ainsi que des représentants nommés sur d'autres comités prévus à la convention.

Si de telles listes ont été requises, le syndicat informe l'employeur de toutes modifications qui y sont apportées.

Activités paritaires

2-3.09 Un employé qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention, a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche, pourvu qu'il en soit membre.

2-3.10 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-3.09, reçoit en remplacement une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150% du salaire de sa journée régulière de travail.

2-3.11 Malgré les dispositions qui précèdent quant à la compensation, lorsque l'un des jours utilisés aux fins de cet article ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux simple pour chaque heure consacrée à cette activité, si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

2-3.12 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir été préalablement autorisé par son supérieur immédiat.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 À la demande d'un représentant autorisé du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié.

2-4.02 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un espace approprié que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser afin de recevoir en consultation les employés pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toutes autres informations syndicales.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-5.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toute directive, interprétation ou autre document relatif à la présente convention et aux conditions de travail des salariés émis par l'employeur à leur intention.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle destinés aux employés, émanant de la direction des ressources humaines et des opérations ou de la direction des finances, sont acheminés sous enveloppe scellée.

2-5.03 L'employeur remet à chaque employé et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction une convention collective sous forme écrite ou rend accessible une adresse électronique où trouver le texte de la convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa signature.

De la même manière, l'employeur remet ou rend accessible à chaque employé et, par la suite, à tout nouvel employé, les règlements et politiques du Musée relatifs à ses conditions de travail, ainsi que tout document relatif aux régimes de retraite et aux régimes d'assurances. Il en est de même des modifications apportées aux documents cités au présent article.

De plus, l'employeur s'engage à fournir une convention sous forme écrite aux employés qui en font la demande, ainsi qu'aux personnes désignées par le syndicat.

Les parties reconnaissent la version paraphée comme version légale.

2-5.04 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-5.05 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux employés sur les lieux de travail, pendant les périodes de repas ou de repos ou avant ou après chaque période de travail, tout document de nature syndicale.

2-5.06 L'employeur transmet également au syndicat une (1) fois par année le nom des personnes le représentant aux différents comités paritaires.

2-6.00 DROIT D’AFFICHAGE

2-6.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, des tableaux d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :

- a) les avis de convocation d’une assemblée du syndicat signés par un représentant autorisé du syndicat ;
- b) les ordres du jour du comité prévu à la section 3-4.00 de la présente convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties ;
- c) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.

CHAPITRE 3-0.00
PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

3-1.01 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au service des ressources humaines.

Il reçoit copie de tout document préjudiciable versé à son dossier.

L'employé peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

L'employé peut également consulter son dossier, et ce, en présence d'un employé du service des ressources humaines ; il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

Avertissement

3-1.02 Aux fins de l'application de la présente section, l'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention d'un employé sur ses obligations. Cette déclaration ne doit contenir aucun reproche.

Tout avertissement inscrit au dossier d'un employé et tout document s'y référant sont retirés s'ils n'ont pas été suivis, dans les douze (12) mois suivants, d'un autre avertissement ou d'une mesure disciplinaire.

Relevé provisoire

3-1.03 Dans un cas présumé de faute grave d'un employé ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut le relever provisoirement de ses fonctions.

Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsqu'un employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail, pour une raison autre que l'invalidité, l'employeur peut le relever provisoirement de ses fonctions.

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

L'employé continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le troisième alinéa de l'article 3-1.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours.

Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au troisième alinéa de l'article 3-1.03 ou la non-application des dispositions de l'article 3-1.04 peuvent être contestées par grief et ce, conformément à la procédure de griefs prévue à la convention collective. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

L'employeur retire du dossier personnel de l'employé tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin, s'il n'a été suivi d'aucune mesure disciplinaire.

- 3-1.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser l'employé à d'autres postes, en autant que ce dernier soit qualifié pour le faire.

Reclassement

- 3-1.07 L'employé peut demander d'être affecté à un nouveau poste nécessitant son reclassement à un corps d'emploi de même niveau de conditions d'admission que celles du corps d'emploi auquel il appartient.

Il adresse sa demande à l'employeur qui, sous réserve des sections 5-2.00 et 6-8.00, avise l'employé par écrit de sa décision dans les vingt et un (21) jours. Une copie de la réponse est transmise au représentant syndical local. Toutefois, si telle demande est formulée par un employé qui, pour cause d'invalidité, ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emploi, l'employeur procède selon les stipulations de l'article 3-1.10.

Un employé ne peut, par voie de reclassement, accéder à une autre classe d'emploi, i.e. une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4%) supérieur ou inférieur au traitement maximal de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

Réorientation professionnelle

- 3-1.08 Un employé peut également demander une réorientation professionnelle, c'est-à-dire une affectation sur un poste dans une classe d'emploi dont le traitement maximal est de 4% inférieur au traitement maximal de la classe à laquelle il appartient.

- 3-1.09 Dans sa demande, l'employé doit indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

- 3-1.10 Compte tenu des besoins de l'organisation et des exigences reliées au poste visé, l'employeur donne suite à la demande de l'employé s'il possède les qualifications nécessaires et, dans le cas où la demande de réorientation a été formulée par suite d'une invalidité, si les restrictions médicales ou les limitations fonctionnelles de l'employé lui permettent d'exercer les attributions de sa nouvelle classe d'emploi.

L'employé est informé de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit, dont une copie est adressée au syndicat.

- 3-1.11 Le taux de traitement de l'employé ne doit pas être inférieur à celui auquel il avait droit avant sa réorientation professionnelle, pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour sa nouvelle classe d'emploi.

- 3-1.12 En cas de divergence d'opinion sur les restrictions médicales ou les limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où l'employeur a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail.

Rétrogradation

- 3-1.13 La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à l'égard d'un employé dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.14 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'un employé lorsque celui-ci ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emploi pour cause :

- a) soit d'invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00 ;
- b) soit d'incompétence, soit de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, l'employeur doit en prévenir l'employé par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision de prendre de telles mesures, ainsi que le nouveau classement et le poste envisagé par le Musée.

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.13 à 3-1.17.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre un tel avis ne peut être invoqué comme vice de fond si l'employé n'a pas subi de préjudice.

3-1.15 S'il veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, l'employé doit, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de l'employeur, recourir à la procédure de règlement de griefs.

Si l'employé n'exerce pas son droit de recours, l'employeur rétrograde l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si l'employé exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.16 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

Si l'employé n'exerce pas son droit de recours, l'employeur rétrograde l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si l'employé exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.17 Le traitement de l'employé est établi de la façon suivante :

- a) Dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le traitement annuel ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation, pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour la nouvelle classe d'emploi à laquelle il a été rétrogradé ;
- b) Dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions de son corps d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de l'employé.

Révocation administrative

3-1.18 L'employeur peut révoquer un employé :

- a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions ;
- b) soit pour incapacité d'exercer ses fonctions, c'est-à-dire invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00.

La révocation administrative ne peut être utilisée à l'encontre d'un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Cette révocation est une mesure administrative ; elle se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.18 à 3-1.20.

La révocation administrative n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

3-1.19 L'employé visé à l'article 3-1.18 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de révocation, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision retenue.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part, selon la procédure prévue à la section 9-1.00.

Réprimande

3-2.02 Aux fins de l'application de la présente section, la réprimande est une déclaration par laquelle l'employeur, à tout le moins, souligne une faute ou une erreur commise par l'employé. Cette déclaration peut aussi contenir un avertissement.

3-2.03 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de destitution, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat du fait de la mesure disciplinaire à moins que, dans un délai de cinq (5) jours, l'employé ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

Sous réserve de l'alinéa précédent, dans le cas où l'employeur doit envoyer un avis au syndicat, les délais prévus en 9-1.04 débutent après la réception dudit avis au syndicat.

Suspension et destitution

3-2.04 Tout grief de suspension ou de destitution peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision de l'employeur ; ou
- b) en convertissant une destitution en une suspension ou en une réprimande ; ou
- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande ; ou
- d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subie à la suite de la suspension ou de la destitution.

Ce remboursement est calculé en déduisant du montant du traitement perdu les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou cette destitution.

3-2.05 Toute réprimande inscrite au dossier d'un employé et tout document s'y référant sont retirés de ce dossier s'ils n'ont pas été suivis, dans les douze (12) mois, d'une autre mesure disciplinaire.

3-2.06 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 3-2.04.

3-2.07 Lorsque l'employeur convoque un employé pour une rencontre relative à sa suspension ou à sa destitution, il doit en aviser préalablement le délégué syndical et l'employé.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL

3-3.01 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

3-3.02 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe, selon les besoins du service et conformément à la loi.

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites ; ces cours sont aux frais de l'employeur.

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Comité de relations professionnelles

3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité de relations professionnelles.

Ce comité est constitué d'au plus deux (2) représentants de chacune des parties.

3-4.02 Le comité de relations professionnelles a pour rôle :

- a) d'établir des moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat;
- b) de favoriser de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail et en soumettant les solutions appropriées, par exemple et sans exclusion, les problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques, les moyens à prendre en vue de favoriser un milieu exempt de harcèlement sexuel, violence et harcèlement psychologique, les mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois;
- c) de convenir d'ententes particulières, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;
- d) de discuter et de convenir de la mise en place de programmes à l'égalité et d'aide aux employés aux prises avec des problèmes affectant leur efficacité au travail;
- e) de discuter de toutes modifications à la classification des emplois ou à son économie générale, en conformité avec l'article 6-1.04;
- f) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation travail-famille;
- g) d'échanger et de convenir de tous les sujets favorisant le développement durable.

Dispositions diverses

3-4.03 Les membres du comité prévu à la présente section sont nommés dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention.

3-4.04 Le comité prévu à la présente section se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

3-4.05 Le comité prévu à la présente section doit adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.

Chacune des réunions de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise au syndicat et à l'employeur.

3-4.06 Avant la réunion de ce comité, l'employeur ou le syndicat fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.07 L'employeur s'engage à informer le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, des changements au plan d'organisation qui auraient pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employés, auquel cas le syndicat peut formuler des recommandations.

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Semaine et heures de travail

4-1.01 Chaque employé à temps complet est assuré et garanti d'une semaine régulière de travail.

L'horaire régulier d'un employé est constitué de la manière suivante :

a) les heures de travail d'une journée régulière doivent être réparties entre huit heures trente (8h30) et dix-sept heures trente (17h30) pour le personnel administratif et de bureau et le personnel ouvrier;

b) les journées régulières constituant la semaine régulière sont réparties du lundi au vendredi sauf pour les employés du service de l'accueil, à raison de sept (7) heures par jour, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau et de sept heures quarante-cinq minutes (7h45) par jour, pour un total de trente-huit heures quarante-cinq minutes (38h45) par semaine pour le personnel ouvrier ;

Malgré ce qui précède, l'employeur peut déterminer d'autres répartitions que celles prévues aux paragraphes a) et b) précédents.

4-1.02 Sujets aux stipulations de l'article 4-1.07, les employés sont sous le régime d'horaire variable.

4-1.03 L'employeur peut modifier l'horaire régulier d'un employé ou établir un autre régime que celui indiqué à l'article 4-1.02 lorsque les besoins du service l'exigent ou que des circonstances incontrôlables le justifient.

L'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible, et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

L'employeur avise l'employé concerné et le syndicat, au moins dix (10) jours à l'avance, sauf en cas de force majeure, de toute modification intervenue par suite de l'application du présent article.

Un employé peut, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire régulier, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester la décision de l'employeur, pour le motif qu'aucune des conditions prévues au présent article n'a été respectée.

Malgré ce qui précède, l'employeur et l'employé peuvent, après entente, modifier temporairement l'horaire régulier.

4-1.04 L'horaire régulier de l'employé à temps partiel est déterminé par l'employeur.

Cependant, chaque employé temporaire ou régulier occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures.

De plus, compte tenu de la volonté de l'employeur d'assurer un revenu plus stable à ces employés, les heures additionnelles requises par les opérations en sus de l'horaire régulier à temps partiel sont d'abord offertes aux titulaires des postes réguliers à temps partiel, selon leur disponibilité et leur date de service continu.

4-1.05 L'employé a droit à chaque demi-journée, à une (1) période de repos de quinze (15) minutes chacune.

Le moment de la prise des deux (2) périodes de repos est établi par entente entre l'employé et son supérieur immédiat.

L'employé a droit à une période de repas obligatoire non rémunérée d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes pour chaque journée régulière de travail.

Le moment de la prise de la période de repas est établi par entente entre l'employé et son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la période de repas devra se situer approximativement en mi-période de travail de l'employé.

4-1.06 Les horaires réguliers établis en vertu du dernier alinéa de l'article 4-1.01 ou les modifications intervenues en vertu de l'article 4-1.03, devront respecter les conditions suivantes :

a) Les employés visés ont droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si leur semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si leur semaine régulière de travail est une semaine moyenne, répartie sur un cycle déterminé, les employés ont droit au cours du cycle à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos par semaine ;

b) L'employé travaillant dans une occupation comportant plus d'une faction doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction. De plus, tout employé a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

c) Les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier soit du Jour de l'An, soit du Jour de Noël ainsi que du jour qui précède et qui suit le Jour de Noël et le Jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

Régime d'horaire variable

4-1.07 Le régime d'horaire variable comporte notamment les éléments suivants :

a) pour effectuer ses tâches quotidiennes, l'employé dispose d'une amplitude de neuf heures (9h00) soit de 8h30 à 17h30;

b) les périodes journalières de 9h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30 sont définies plages fixes; sous réserve des conditions de la présente section, l'employé et son supérieur immédiat conviennent de l'horaire à appliquer en fonction des besoins du service;

c) l'employé utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour dîner ;

d) une période de référence ne peut comporter un nombre d'heures, soit inférieur à l'équivalent de neuf (9) journées régulières, soit soixante-trois (63) heures ou soit supérieur à l'équivalent de onze (11) journées régulières, soit soixante-dix-sept (77) heures;

e) l'employé dispose d'une « réserve horaire » où, à la fin de chaque période de référence, sont comptabilisés les débits ou les crédits horaires (heures en moins ou en sus de la période de référence) ; la réserve horaire ne peut être au débit pour un nombre d'heures supérieur à la durée d'une journée régulière ; on peut cependant y accumuler un total d'heures équivalant à cinq (5) journées régulières;

- f) l'employé utilise ce crédit en journées, en demi-journées ou en heures de congé avec l'approbation du supérieur immédiat en tenant compte des besoins du service ; il ne peut cependant utiliser, à cette fin, plus deux (2) plages fixes par période de référence ;
- g) malgré ce qui précède, les crédits de la réserve horaire pourront servir occasionnellement en combinaison avec certains congés fériés, permettant ainsi l'utilisation d'un plus grand nombre de plages fixes que celui prévu au sous-paragraphe f) précédent ;
- h) s'il y avait cessation d'emploi, la réserve d'un employé serait soustraite ou ajoutée à son solde de vacances, conformément à l'article 4-3.04 ;

Présence au travail

- 4-1.08 À chaque période de référence, l'employé remet à son supérieur immédiat le document dûment signé de sa main ou électroniquement sur lequel il a quotidiennement enregistré son heure d'arrivée et de départ pour chaque demi-journée.

Temps partiel

- 4-1.09 Un employé peut, pour un motif valable et compte tenu des besoins du service, obtenir que sa semaine de travail soit provisoirement réduite auquel cas il devra travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé, au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

Tel employé est aux fins du régime de retraite considéré en congé sans traitement.

- 4-1.10 L'employé qui veut mettre fin à sa semaine provisoirement réduite avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour à une semaine de travail régulière.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4-2.01 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qu'un employé exécute à la demande expresse de son supérieur immédiat :

- a) lors d'un jour férié. Cette disposition ne s'applique pas aux employés occasionnels dont l'engagement est de moins d'un an;
- b) lors d'un congé hebdomadaire sous réserve des stipulations du paragraphe c) du présent article;
- c) en sus d'une semaine régulière, dans une même semaine ou en sus d'une journée régulière, dans une même journée sous réserve de l'article 4-2.08; ou enfin, dans le cas d'un employé sous le régime d'horaire variable, en sus d'une période de référence, dans une même période ;
- d) dans le cas d'un employé à temps partiel, les heures travaillées en plus de son horaire régulier ne sont considérées comme du temps supplémentaire que dans la mesure où, dans une journée, dans une semaine ou dans une période de référence, le cas échéant, il satisfait aux conditions du paragraphe c) du présent article.

Malgré les dispositions du paragraphe c), le travail qu'un employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail, pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité, il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

4-2.02 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à temps simple.

4-2.03 L'employé reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé.

Tout crédit alloué en vertu de l'alinéa précédent est automatiquement inscrit dans une banque de temps compensé, jusqu'à concurrence d'un total équivalant à une durée de cinq jours de travail. Par la suite, tel crédit sera, au choix de l'employé, inscrit à la banque de temps compensé ou rémunéré en espèce. L'employé indique son choix lorsqu'il produit son rapport de temps supplémentaire.

4-2.04 S'il y a rémunération en espèces, cette rémunération est calculée au taux de traitement horaire prévu à l'article 7-1.01 et est versée dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle l'employé a produit sa réclamation.

À défaut de paiement dans le délai prévu à l'alinéa précédent, la rémunération en espèces porte intérêt à compter de l'expiration du délai au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

4-2.05 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 4-2.03 peuvent être pris en journées ou en demi-journées ou en heures à un moment qui convient au supérieur immédiat et à l'employé.

Au terme de chaque année financière, l'employeur rémunère en espèce les congés accumulés du 1er janvier au 31 décembre.

Nonobstant ce qui précède, à la fin de l'année financière, l'employeur peut, après entente avec l'employé, rémunérer en espèce les congés accumulés entre le 1er janvier et le 31 mars.

4-2.06 L'employé qui, au cours de sa période de temps compensé, fait l'objet d'une hospitalisation voit la période de temps compensé non utilisée, reportée.

4-2.07 Lorsqu'un employé effectue en surtemps, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en surtemps.

Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure, interrompre son travail en surtemps, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures, sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure est rémunérée au taux de surtemps applicable et le salarié a droit à une autre indemnité de 4.00 \$ en compensation du coût du repas.

4-2.08 Aux fins de l'article précédent, les périodes normales des repas sont les suivantes :

déjeuner :	07 h 00 à 08 h 00
dîner :	12 h 00 à 13 h 00
souper :	18 h 00 à 19 h 00
collation de nuit :	00 h 00 à 01 h 00

4-2.09 Le surtemps dans une unité administrative de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emploi habilitée à effectuer les tâches requises, et il est réparti aussi équitablement que possible tout en tenant compte de l'efficacité des opérations.

4-3.00 VACANCES ANNUELLES

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars et ce, selon la table d'accumulation prévue à l'annexe I.

La durée de vacances de l'employé à temps partiel est déterminée conformément à la table d'accumulation en utilisant la formule suivante pour déterminer le nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1er avril au 31 mars d'une année :

$$\frac{\text{Nombre d'heures où l'employé a eu droit à son traitement}}{\text{journée régulière}}$$

Le nombre d'heures où l'employé a eu droit à son traitement exclut le temps supplémentaire.

4-3.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures en multipliant le nombre de jours par la durée d'une journée régulière.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction égale à une journée régulière est effectuée à sa réserve ; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à une journée, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

4-3.03 L'employé qui en fait la demande trente (30) jours à l'avance au service des ressources humaines peut recevoir par anticipation, avant de quitter, toute paye qui lui serait versée pendant la période de ses vacances.

4-3.04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'il n'a pas prises et qui sont prévues à la présente section.

De plus, il a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1er avril précédant son départ ; tel nombre de jours est calculé, conformément à l'article 4-3.01, l'employé, pour les fins du présent article, étant réputé avoir été au travail pour un mois complet pour le mois de son départ s'il a eu droit à son traitement pour au moins dix (10) jours ouvrables pendant ce mois.

L'ex-employé qui se croit victime d'une mauvaise interprétation du présent article, peut faire valoir ses prétentions, conformément au chapitre 9.

4-3.05 Les employés choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

4-3.06 Sauf permission de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Un employé peut prendre jusqu'à dix (10) jours de ses jours de vacances en jours ou en demi-jours séparés.

Le résidu des jours de vacances doit être pris par période minimale de cinq (5) jours ou de façon continue.

L'employé à temps partiel peut prendre jusqu'à la moitié des jours de vacances acquis, conformément à 4-3.01, en jours ou en demi-jours séparés ; le résidu de ses jours de vacances doit être pris en période égale à la durée minimum d'une période ininterrompue de travail prévue à son horaire hebdomadaire ou de façon continue.

4-3.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité, telle que définie à l'article 8-1.03 ou qui est absent par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, s'il en fait la demande. L'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4-5.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

4-3.08 Si un jour férié et chômé prévu à la section 4-4.00 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre une (1) journée de vacances additionnelle qu'il peut utiliser conformément à l'article 4-3.06.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances de l'employé à temps partiel, ce dernier se voit remettre un crédit de vacances égal au nombre d'heures de vacances qui auraient été normalement prises. Il peut utiliser ce crédit conformément à l'article 4-3.06.

4-3.09 L'employeur doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à cet employé, lorsque celui-ci, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

4-3.10 Malgré l'article 4-3.06, l'employeur peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à un employé qui désire changer la date de ses vacances.

4-3.11 Malgré les autres dispositions de la présente section, l'employé se voit reporter à l'année suivante le solde de ses vacances jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Les soldes ainsi accumulés ne peuvent constituer une réserve globale de plus de dix (10) jours.

Le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié des crédits alloués à l'employé à temps partiel en début d'année.

4-3.12 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé social et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, le tout conformément à l'article 4-3.10.

4-3.13 Après approbation de l'employeur, un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours

de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue à l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels l'employé aura droit au 1er avril suivant.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Aux fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés ci-après sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale des patriotes
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du travail
- Fête de l'Action de Grâces
- Veille de Noël
- Le Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

4-4.02 Pour les employés sur faction, rotative ou non, l'heure du début de la faction détermine le jour férié.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel non régi par les dispositions de l'article 10-1.10 est égal à 10% de la rémunération correspondant à son horaire de travail (excluant le temps supplémentaire) pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié.

4-4.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire d'un employé, celui-ci reporte ce congé à une date approuvée par son supérieur immédiat, en tenant compte des besoins du service.

Si tel congé ne peut être accordé à l'employé dans les deux (2) semaines qui précèdent ou suivent la date du jour férié, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150%) du traitement de sa journée régulière de travail, à moins qu'il ne préfère reporter à une autre date la prise dudit congé.

4-4.04 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 4-4.01 reçoit, pour les heures travaillées prévues à son horaire, une rémunération égale à une fois et demie son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement régulier maintenu.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalente au temps travaillé, dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent le jour férié et chômé, étant entendu que dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

4-4.05 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti aux dispositions de la section 8-1.00 ou 8-2.00, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié, et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

De plus, lorsqu'il est assujéti aux prestations d'assurance-salaire, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

4-5.00 CONGÉS SOCIAUX

4-5.01 L'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur en se servant du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition d'y assister ;
- c) le décès de ses fils, fille ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ; De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé : le jour des funérailles ;
- f) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement ; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.
- g) le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles ;
- h) le décès ou les funérailles de son petit enfant : un (1) jour ;
- i) le mariage ou l'union civile de l'enfant du conjoint : un (1) jour, à condition d'y assister.

En application des paragraphes c), d) et e) du présent article, une journée de congé discontinuée est accordée à l'occasion de la crémation, mais ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels l'employé a droit.

Aux fins du présent article, les beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur sont réputés être uniquement la famille immédiate du conjoint tel que défini au paragraphe c) de l'article 1-1.03.

4-5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'article 4-5.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

4-5.03 L'employé a droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire sans perte de traitement, pour les paragraphes b), d) et f) de l'article 4-5.01, s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

4-5.04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres

dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement ; l'employé doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire qu'il lui remet.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire prévu ci-dessus dès son retour au travail.

4-5.05 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.04 et sous réserve de l'article 4-5.06, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé ou sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

L'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

4-5.06 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 4-5.05 et 8-3.32 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

4-5.07 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant au plus douze (12) semaines sur une période d'un (1) an lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a le droit de prolonger son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans traitement de l'employé, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 4-5.00 (décès).

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

4-6.01 L'employé qui est appelé comme candidat juré ou à agir à titre de juré, à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement, sous réserve de l'article 4-6.02.

4-6.02 Un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès, ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.

4-6.03 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas une des parties, soit lors d'un congé hebdomadaire ou soit en dehors de son horaire régulier, reçoit une compensation horaire égale à la durée requise de sa présence en cour.

4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

Conditions générales

4-7.01 Un employé peut, à sa demande et pour un motif raisonnable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois ; cependant, ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son renouvellement. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit. Ce permis d'absence ou son renouvellement doivent être constatés par un écrit signé par l'employeur.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé. En cas de refus, l'employeur doit transmettre les motifs de sa décision.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant immédiatement la date du début de congé.

4-7.02 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

4-7.03 L'employé régulier ou temporaire a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé, comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son absence.

L'employeur peut accorder une telle absence sans traitement à l'employé occasionnel.

4-7.04 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé régulier ou temporaire a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier les dates des vacances déjà autorisées à d'autres employés. L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans traitement à l'employé occasionnel.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé ; au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé et ce, en autant que cette demande soit faite au plus tôt soixante (60) jours avant la date du congé.

4-7.05 Après sept (7) années de service continu, l'employé a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé et doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit, dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée.

- 4-7.06 Au cours d'un congé sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
- 4-7.07 L'employé qui a obtenu un congé sans traitement, en vertu de la présente section, doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.
- 4-7.08 L'employé qui ne s'est pas présenté au travail à la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 4-7.09 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé le désire, il peut retourner dans la même unité administrative, pourvu que les circonstances le permettent.
- 4-7.10 Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 4-7.11 S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail, et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-8.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

4-8.01 Le congé sans traitement à traitement différé permet à un employé de voir son traitement étalé sur une période déterminée, une partie de celle-ci étant prise en congé.

4-8.02 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par le tableau suivant, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

4-8.03 Un employé régulier à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé.

4-8.04 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 4-8.09, 4-8.12 à 4-8.23, 4-8.26 et 4-8.28.

4-8.05 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé par l'employeur. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option choisie ne vise pas à procurer des avantages à l'employé à compter de sa retraite ou à différer de l'impôt.

En cas de refus et à la demande de l'employé, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-8.06 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son poste ou un poste correspondant à son classement. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

4-8.07 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

- 4-8.08 Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 4-8.09 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une (1) ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une (1) ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-8.26 de la présente convention s'appliquent en les adaptant.
- 4-8.10 Au cours de l'option, l'employé continue d'accumuler son service continu aux fins d'accumulation des vacances annuelles. Toutefois, l'employé n'accumule pas de crédits de vacances annuelles au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-8.11 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option, y compris pendant la période de congé sans traitement.
- 4-8.12 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option peut être suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines, si ce congé survient avant, pendant ou après le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. L'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.
- Toutefois, l'employé peut mettre fin à son option si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement ; il reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.
- Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé.
- À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-8.09 de la présente convention, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.
- Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.
- 4-8.13 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui défini à l'article 7-1.01 de la convention collective, et celui-ci doit payer sa prime.

4-8.14 Aux fins de l'assurance-traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement, si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective, multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

4-8.15 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective multipliés par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective.

4-8.16 Aux fins de l'assurance-traitement, l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

b) L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'invalidité se poursuive et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective et la période de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité ;

c) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 de la convention collective.

4-8.17 L'employé sera traité tel qu'explicité aux articles 4-8.14 à 4-8.16 de la présente convention s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 4-8.09, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé et selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement ;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

4-8.18 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15 est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance-traitement au cours de l'option.

4-8.19 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

4-8.20 Aux fins d'application de l'article 8-2.00 de la convention collective, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-8.21 Aux fins d'application de l'article 8-2.00 de la convention collective, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'accident du travail.

4-8.22 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que le prévoit les articles 4-8.20 et 4-8.21 de la présente convention si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option ; ou

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite, si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

4-8.23 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

L'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur

est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-8.24 Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 4-8.01 à 4-8.29 de la convention collective.

4-8.25 Aux fins d'application des sections 7-1.00 et 7-3.00 de la convention collective, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime ou rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

4-8.26 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 4-8.29 de la présente convention, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement, proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option sans intérêt si la période de congé sans traitement a été prise ;
- b) l'employé sera remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au montant de l'annulation de l'option sans intérêt, si la période de congé sans traitement n'a pas été prise ;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :

montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé ; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde sans intérêt à l'employeur ;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; l'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'employé si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

4-8.27 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de l'employé à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible, conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 4-8.29 de la présente convention si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option ; ou
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite, si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

4-8.28 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

4-8.29 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré le paragraphe 7-2.09 de la convention collective, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de l'employé.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-8.30 Les articles 4-8.01 à 4-8.29 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-9.00 CHARGES PUBLIQUES

4-9.01 L'employé qui est candidat à la fonction de maire, d'échevin, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un conseil régional de santé et des services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, d'une association professionnelle en rapport avec l'exercice de sa profession, ou qui occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour l'employé qui agit, lors d'une élection, à titre de directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5-0.00
CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES
OU ADMINISTRATIFS ET MISES A PIED

- 5-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS
- Principes généraux
- 5-1.01 Il appartient à l'employeur de maintenir et même d'accroître l'efficacité de son organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.
- De même, sous réserve du droit de l'employeur de destituer un employé pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi, étant toutefois entendu que, conformément aux stipulations du chapitre 5-0.00, il est possible qu'un employé soit mis à pied pour manque de travail.
- Événements déclencheurs
- 5-1.02 L'employeur consulte le syndicat et les employés visés, trente (30) jours à l'avance, afin qu'ils puissent, le cas échéant, formuler des commentaires :
- a) lors de l'introduction de changements techniques ou technologiques qui auraient pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied ;
 - b) lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied ;
 - c) lors d'une cession totale ou partielle du Musée, le cas échéant ;
 - d) lorsque survient un surplus d'employés, c'est-à-dire lorsque le nombre de postes disponibles, dans une classe d'emploi telle que définie au 3^e alinéa de l'article 3-1.07, devient inférieur au nombre d'employés de cette classe.
- 5-1.03 L'employé régulier dont le poste est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :
- a) il déplace l'employé régulier le moins ancien de son corps d'emploi et de sa classe d'emploi;
 - b) à défaut, il déplace, à son choix, un employé régulier moins ancien dans un corps d'emploi et une classe d'emploi, pourvu que le maximum de l'échelle salariale du nouveau corps d'emploi et de la nouvelle classe d'emploi n'excède pas 5 % du maximum de l'ancienne échelle;
 - c) l'employé régulier qui ne peut se prévaloir des dispositions des alinéas précédents peut déplacer un employé occasionnel. Dans ce cas, son nom est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.04.
- Aux fins du présent article :
- l'employé régulier à temps complet déplace l'employé régulier à temps complet le moins ancien de son corps d'emploi et de sa classe d'emploi;
- l'employé régulier à temps complet dont le poste est aboli ou qui est déplacé, et qui ne peut déplacer un employé dont le nombre d'heures de travail est équivalent au sien, se

voit offrir de déplacer l'employé ou les employés moins anciens qui occupent le ou les postes dont le nombre d'heures de travail ou l'addition du nombre d'heures de travail se rapprochent le plus du poste qu'il détenait ;

l'employé régulier à temps partiel dont le poste est aboli ou qui est déplacé, et qui ne peut déplacer un employé dont le nombre d'heures de travail est équivalent au sien, déplace l'employé moins ancien qui occupe le poste dont le nombre d'heures de travail se rapproche le plus du poste qu'il détenait à condition qu'il possède plus de service continu.

Les déplacements prévus aux paragraphes a), b) et c) s'effectuent sous réserve que l'employé réponde aux exigences du poste. L'employé est réputé répondre aux exigences du poste, s'il satisfait aux conditions minimales exigées lors du dernier affichage (du poste ou de l'emploi) ou, si des modifications significatives ont été apportées, aux conditions minimales qui peuvent être raisonnablement exigibles pour les tâches à exécuter conformément au plan de classification en vigueur.

L'employé visé par le présent article a droit à une formation adéquate d'une période maximale de quatre (4) mois afin de répondre aux exigences du poste.

5-1.04 Nonobstant le paragraphe b) de l'article 5-1.03, l'application des dispositions qui précèdent ne peut en aucun cas entraîner de promotion, et l'employé qui en déplace un autre doit toujours avoir plus de service continu que l'employé déplacé.

5-1.05 Un employé régulier à temps complet ne peut être tenu d'accepter un poste à temps partiel.

Sous-contrats

5-1.06 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui peut avoir pour effet de diminuer le nombre d'employés réguliers et occasionnels dans une classe d'emploi, il doit consulter le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles au moins soixante (60) jours avant que la décision ne soit entérinée par l'autorité compétente.

Cession

5-1.07 L'aliénation ou la concession totale ou partielle de la présente convention n'aura pas pour effet d'en invalider les dispositions et le nouvel employeur sera lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé.

5-2.00 MISE À PIED POUR SURPLUS DE PERSONNEL

5-2.01 Si l'employé visé par les événements prévus à l'article 5-1.01 ne peut ou ne désire pas se prévaloir d'une des options de l'article 5-1.03, il reçoit un avis de mise à pied à cette date et il peut à son choix :

a) demander une prime de séparation équivalent à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement. L'employé se prévalant de cette option perd tous ses droits prévus à la présente convention.

b) faire inscrire son nom sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.04.

Dans une telle éventualité, l'employeur exerce son droit de gérance dans l'attribution des horaires des employés réguliers à temps partiel, conformément aux dispositions de la convention collective.

5-2.02 L'employé déclaré en surplus conformément à l'article 5-1.02 qui se prévaut de l'option b) de l'article précédent bénéficie d'une période dite de stabilité d'emploi de douze (12) mois pendant laquelle il maintient son lien d'emploi; cette période de stabilité débute à la date de l'avis donné à l'employé en vertu de l'article 5-2.01.

L'employeur peut affecter l'employé visé à un autre poste pendant la période de stabilité.

5-2.03 Dès le début de la période de stabilité et pour une période de vingt-quatre (24) mois, l'employé visé à 5-2.01 peut réclamer d'être affecté à un poste vacant s'il répond aux exigences du poste, et ce, sous réserve de l'article 5-1.05.

Liste de rappel

5-2.04 Aux fins de l'application de l'article précédent, l'employeur constitue une liste de rappel sur laquelle il place les noms desdits employés au moment de leur mise à pied.

5-2.05 L'employé sur cette liste est rappelé en priorité, conformément à l'article 5-2.08, à un poste vacant s'il répond aux exigences du poste.

L'employeur doit transmettre à l'employé un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours avant la date où il doit se présenter au travail.

L'employé doit indiquer, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, s'il accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis.

Le défaut de se présenter à la date prévue à l'avis, même pour un employé qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 5-2.07.

5-2.06 L'employé rappelé au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

Pour fin de rappel, les employés sur la liste sont rappelés dans l'ordre suivant :

a) employé de même corps et de même classe d'emploi que le poste disponible ;

b) employé qui accéderait au poste disponible par voie de réorientation ;

c) employé qui accéderait au poste disponible par voie de promotion.

Pour l'employé visé au paragraphe b) ou c) de l'alinéa précédent, il a priorité sur le poste vacant s'il a plus de service continu qu'un employé qui réclamerait d'être affecté sur ledit poste en vertu de l'article 3-1.09, 6-8.01 ou 6-8.02 ou que l'employeur voudrait rétrograder.

5-2.07 L'employé sur la liste de rappel est rayé de la liste :

a) s'il refuse trois (3) offres de postes consécutives ;

b) s'il a reçu l'avis de mise à pied prévu à l'article 5-2.01 depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5-2.08 Si plusieurs employés sont sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus de service continu qui est appelé le premier ; si deux employés ont la même durée de service continu, on rappelle d'abord celui qui fut inscrit le premier sur la liste.

Pour les fins de cet article seulement, le temps passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul du service continu.

5-2.09 Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe ii) du paragraphe o) de l'article 1-1.03, pour fins de calcul du service continu, l'employé rappelé au travail, conformément à l'article 5-2.03, se voit créditer les années de service continu qu'il avait accumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle il a été sur liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

5-2.10 Nonobstant les dispositions de la section 5-1.00 et des articles 5-2.01 à 5-2.09, l'employeur peut offrir à un employé qui démissionne une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de traitement par année de service continu jusqu'à un maximum de six (6) mois.

5-2.11 L'employé qui bénéficie des dispositions de l'article 5-2.10 doit s'engager à ne pas revenir occuper un emploi ou une fonction auprès d'un employeur du secteur public, parapublic et péripublic comme salarié régulier, occasionnel ou contractuel, pour une durée minimale de deux (2) années à compter de la date de son départ.

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

6-1.01 Dès son embauche, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes et corps d'emploi apparaissant à l'Annexe II de la présente convention collective conformément au plan de classification en vigueur dans la fonction publique.

Le Musée d'art contemporain de Montréal a reçu le mandat du Conseil du Trésor d'établir un plan de classification propre au Musée, lequel devra être approuvé par le Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et le Conseil du Trésor avant son entrée en vigueur. Lors de l'adoption desdites classifications par le Musée, celles-ci remplaceront celles de la fonction publique.

6-1.02 Dans tous le cas, l'attribution par l'employeur d'un corps d'emploi et d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, ou que lui sont temporairement confiées des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer de façon principale et habituelle des attributions du corps d'emploi et de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

Toutefois, la période pendant laquelle un employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe, en raison des nécessités du service, ne doit pas excéder six (6) mois par année financière à l'égard d'un même poste.

6-1.03 Lors de son embauche, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.04 L'employeur s'engage à consulter le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois, ou à son économie générale.

6-1.05 Suite à l'établissement de l'équité salariale dans l'entreprise, l'employeur s'engage au maintien de l'équité salariale tel que le prévoit la Loi sur l'équité salariale.

Les travaux de maintien de l'équité salariale se feront par un comité paritaire de maintien de l'équité salariale formé conformément à la Loi sur l'équité salariale. À cette fin, un salarié qui est membre du comité du maintien de l'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé au travail.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Pour procéder au classement des employés, l'employeur applique les directives gouvernementales prévues à cette fin.

Toutefois, aucun crédit d'expérience pour expérience additionnelle acquise au cours de la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne pourra être reconnue aux fins de détermination du crédit d'expérience.

6-2.02 L'employé dont les fonctions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de son corps d'emploi a le droit de réclamer le respect de l'article précédent ou, s'il le préfère, un classement approprié à ses fonctions ; si l'employé choisit la deuxième option, l'employeur peut cependant à sa discrétion modifier les tâches de l'employé pour se conformer à l'article précédent.

L'employé qui estime recevoir un traitement non conforme à l'article 6-2.01 peut demander une révision des données ayant servi à établir son traitement. La demande est acheminée à l'employeur et la réponse est transmise dans les trente (30) jours de la demande de révision.

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse, il peut alors, dans les trente (30) jours qui suivent, loger un appel au comité formé en vertu de 3-4.00 ; tel appel ne constitue pas un grief et ne peut conduire à l'arbitrage.

Le comité s'adjoint un expert accepté par les parties et, dans les trente (30) jours de l'appel, transmet son rapport à l'employeur qui donne suite sans délai aux recommandations majoritaires du comité.

Intégration

6-2.03 Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement du personnel visé par la présente convention, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'approbation des modifications à la classification.

À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b), il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, demander à un arbitre choisi conjointement de les modifier en ce sens. La décision de l'arbitre modifiant ou non les règles est exécutoire ;

b) Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de traitement, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables, sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués ;

c) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de son nouveau classement, corps d'emploi, classe, crédit d'expérience et traitement, au moyen d'un avis d'intégration transmis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

6-2.04 Le traitement annuel d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué. L'employé qui, à la suite d'un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emploi, si un poste est vacant dans cette classe d'emploi. Pour ce faire, l'employé doit informer l'employeur en transmettant par courrier recommandé un avis écrit à cet effet, dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé.

Exceptionnellement, dans le cas où l'employé s'est prévalu de son droit d'appel pour contester la classe d'emploi qui lui a été attribuée par l'intégration, le délai de trente (30) jours débute à la date à laquelle son avis d'intégration, après appel, lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé.

6-2.05 Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience et le cas échéant l'échelon et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un employé dans le cadre d'une intégration, tel que défini à l'article 6-1.03 qui précède, peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après.

6-2.06

a) Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, ou s'il n'a pas reçu un tel avis suivant le soixantième (60e) jours après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, l'employé présente son appel à l'employeur, au moyen du formulaire prévu à cette fin ;

b) Dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, le comité prévu à 3-4.00 s'enquiert des appels portés par l'employé, relatifs au corps d'emploi, à la classe, au crédit d'expérience ou au traitement qui lui ont été ou auraient dû lui être attribués par l'intégration, ou relatifs à l'absence d'avis d'intégration, et dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, fait rapport par écrit à l'employeur avec copie à l'appelant, à l'employeur et au syndicat, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de telle recommandation unanime, les recommandations respectives également motivées de chacun des membres du comité ;

Toute recommandation unanime du comité lie les parties ; l'employeur attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'employé et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur ;

c) Lors de l'enquête instruite par le comité, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical ;

d) À défaut d'un rapport unanime du comité, l'employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. L'employé est avisé de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur.

6-2.07 Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un nouvel avis n'est pas émis, ou si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement, ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un

ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties, selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé au syndicat du nouvel avis d'intégration prévu au 2e alinéa du paragraphe b) de l'article 6-2.06 ou, à défaut de l'émission d'un tel avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ces délais, il en informe alors par écrit l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin, après consultation avec le syndicat.

6-2.08 Les arbitres doivent décider des appels conformément aux règles d'intégration. Ils ne peuvent ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à la décision arbitrale ; copie en est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une entente intervient entre les parties et dispose du litige.

6-2.09 Lorsqu'un appel est soumis à l'arbitrage, les règles prévues à la section 9-2.00 s'appliquent.

6-2.10 Tout appel doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur, après consultation avec le syndicat.

L'employeur met à la disposition des employés concernés des exemplaires de ce formulaire.

Un appel n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

6-3.00 SERVICE ET SERVICE CONTINU

Service continu

6-3.01 Le service continu est la période d'emploi d'un employé temporaire ou régulier depuis sa dernière nomination à titre temporaire. Cette période se calcule en années, en jours et en heures.

Pour fins du calcul du service continu, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, un jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts (7,45) pour le personnel ouvrier.

6-3.02 Le service continu de l'employé temporaire ou régulier occupant un emploi à temps partiel est la période d'emploi calculée sur la base des années, des jours et des heures rémunérés à taux normal. Pour les fins du calcul, un jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts (7,45) pour le personnel ouvrier et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

6-3.03 L'employé mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.04 cesse d'accumuler du service continu. Par ailleurs, le temps passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul du service continu uniquement aux fins de l'article 5-2.08.

6-3.04 Nonobstant les stipulations de l'article 1-1.03 o) ii), le service qu'un employé temporaire aurait accumulé à titre d'employé occasionnel au Musée est converti en service continu dès son entrée en fonction à titre d'employé temporaire.

6-3.05 L'employé perd son service lors de la cessation définitive de son emploi.

Service

6-3.06 Le service est la période d'emploi d'un employé occasionnel calculée sur la base des années, des jours et des heures rémunérés à taux normal.

6-3.07 Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel dont l'engagement est de moins d'un an et qui n'a pas droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié accumule du service pour les heures travaillées un jour férié et prévues à son horaire normal.

Aux fins du calcul, un jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et à sept heures et trois quarts (7,45) pour le personnel ouvrier et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

6-3.08 Malgré les dispositions du premier alinéa de l'article 6-3.07, l'employé occasionnel dont l'engagement est de plus d'un an accumule du service lorsqu'il est libéré en vertu des dispositions de l'article 2-3.02, sauf dans le cas d'une absence accordée en vertu de 2-3.07.

6-3.09 L'employé occasionnel perd son service à la date où son nom est rayé de la liste de rappel prévue à la section 10-2.00.

6-3.10 À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

- 6-4.00 STATUT DE RÉGULIER
- 6-4.01 La première période de six (6) mois d'emploi continu de tout employé est définie période d'emploi continu à titre temporaire et constitue la période de probation de cet employé.
- Aux fins de l'application du présent article, pour l'employé visé par l'article 6-3.04, la période de probation est constituée des six (6) mois qui suivent sa date d'engagement à titre d'employé temporaire.
- 6-4.02 Lors de son embauche, l'employé est informé par écrit par l'employeur de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon, et de la description de ses fonctions qui, dans tous les cas, est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.
- 6-4.03 La notation de l'employé temporaire doit être effectuée au moins un mois avant la fin de la période de probation.
- Si l'évaluation n'a pas été effectuée conformément à l'alinéa précédent, le rendement de l'employé est réputé avoir été satisfaisant.
- Malgré ces deux (2) alinéas précédents, tout événement survenant dans les huit (8) semaines précédant la fin de la période de probation peut être imputé à l'employé.
- 6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi.
- 6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6-4.01.
- 6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours de la période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'acquisition par l'employé de droits résultants de la réussite de son stage probatoire.
- 6-4.07 La période d'emploi continu à titre temporaire que doit effectuer l'employé à temps partiel est comptabilisée en heures jusqu'à concurrence d'une demi-année de travail.
- 6-4.08 La période de probation d'un employé temporaire qui bénéficie d'un congé de longue durée, conformément aux sections 8-1.00 et 8-3.00, peut excéder six (6) mois de calendrier ; la prolongation, toutefois, ne peut être supérieure à la durée de l'absence comprise dans les six (6) premiers mois de calendrier.

- 6-5.00 ÉVALUATION
- 6-5.01 L'évaluation du rendement d'un employé est l'appréciation par ses supérieurs des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.
- 6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de l'employé temporaire, l'évaluation de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année.
- Toutefois, si l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, il peut requérir une évaluation ad hoc, conformément à l'article 6-5.01.
- 6-5.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur de l'employé, copie de l'évaluation est remise à l'employé. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son supérieur la lui a remise, ou la date à laquelle une copie lui a effectivement été expédiée.
- Une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat doit avoir lieu à l'occasion de la remise de l'évaluation.
- 6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir, par écrit sous pli recommandé, à son supérieur, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier de l'employé. Si, dans ce délai de trente (30) jours, l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée ; les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.
- 6-5.05 Le formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation avec le syndicat au Comité de relations professionnelles (CRP).
- 6-5.06 Le délai de soumission des commentaires pour l'employé qui doit s'absenter pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée est prorogé pour la durée de son absence.
- 6-5.07 L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.
- 6-5.08 Le contenu de l'évaluation ne peut faire l'objet d'un grief.

6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE

Avancement d'échelon

6-6.01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de traitement d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles, dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi : l'employé est admissible à l'avancement d'échelon aux conditions prévues à la présente section, sauf si son rendement est jugé insatisfaisant.

Une employée ou un employé peut obtenir un avancement accéléré pour études quand telles études modifient le nombre d'années de scolarité, le tout sous réserve des directives prévues à l'article 6-1.01.

6-6.02 La date anniversaire d'avancement d'échelon de l'employé régulier à temps plein est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

L'avancement d'échelon de l'employé régulier à temps partiel ou l'employé occasionnel dont l'engagement est d'un an et plus est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé a acquis une année d'expérience additionnelle.

6-6.03 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée, notamment à la suite d'un avancement accéléré d'échelon, d'un avancement de classe ou d'une promotion, sauf à l'occasion d'une intégration, lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

6-6.04 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité ou bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 8-3.05, l'employée en congé spécial en vertu de l'article 8-3.19, l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 8-3.28 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-3.00 n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail.

Dans le cas d'un employé occupant un emploi à temps partiel ou ayant occupé un emploi à temps partiel au cours des douze (12) mois précédent sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent sous réserve des particularités suivantes :

- la période de référence pour la comptabilisation des absences s'entend de la période nécessaire au cumul de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures de service continu depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon ou à défaut depuis sa dernière nomination ;
- pour les fins du calcul des absences, un jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau.

Avancement dans le corps d'emploi

6-6.05

À l'occasion de l'avancement de classe, l'échelon dans la nouvelle classe est normalement déterminé en fonction de l'échelon où était l'employé avant son avancement de classe.

L'employé est nommé au premier échelon de la nouvelle classe lorsqu'antérieurement il était à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure.

L'employé est nommé au deuxième échelon de la nouvelle classe lorsqu'antérieurement il était à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure.

L'employé est nommé au troisième ou quatrième échelon, et ainsi de suite, selon qu'antérieurement il était au deuxième ou troisième échelon, et ainsi de suite, immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure.

Toutefois, l'employé dont le traitement antérieur à l'avancement de classe serait « hors échelle » est versé à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximal de l'échelle de la classe à laquelle il accède, il conserve son ancien traitement et le dernier échelon lui est alors attribué.

Cependant, l'échelon attribué à cet employé dans sa nouvelle classe ne doit en aucun cas être inférieur à celui qui lui aurait été normalement attribué s'il avait été au dernier échelon de sa classe antérieure, mais sans être « hors échelle ».

À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué à l'employé dans sa nouvelle classe d'emploi est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1).

Toutefois, l'employé promu dont le traitement antérieur serait plus élevé que le traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué est versé à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur, ou si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle il accède, il conserve son ancien traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

6-6.06

La nomination et le traitement de l'employé à la suite de l'avancement de classe ou de la promotion prennent effet à la date à compter de laquelle l'employé assume ses nouvelles fonctions.

- 6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
- 6-7.01 Les parties collaborent en vue d'assurer le progrès des employés et d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines.
- 6-7.02 Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir et de mettre en application une politique de développement des ressources humaines.
- 6-7.03 L'employeur établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière.
- 6-7.04 Aux fins de l'application de l'article 6-7.01, l'employeur convoque le comité de relations professionnelles dans le but :
- a) de l'informer des objectifs à poursuivre dans l'élaboration du prochain plan de développement des ressources humaines et recevoir ses commentaires à ce sujet ;
 - b) de le consulter sur les objectifs à atteindre pour les programmes de développement collectif ;
 - c) de recevoir des suggestions sur les programmes individuels ;
 - d) de le consulter sur les critères de sélection pour déterminer la participation aux divers programmes de développement des ressources humaines ;
 - e) de l'informer du contenu du plan de développement avant la mise en application ;
 - f) de l'informer des réalisations du programme de développement des ressources humaines, pour l'année précédente.
- Aux fins de l'application des paragraphes a), b), c), et d) du présent article, l'employeur s'engage à convoquer le comité de relations professionnelles au moins trois (3) mois avant la publication de son plan de développement des ressources humaines.
- 6-7.05 L'employeur s'engage à investir l'équivalent de 1% de la masse salariale totale dans le but de fournir à tous les employés, sans égard à leur accréditation, une formation qualifiante et transférable. Le calcul se fait selon les dépenses admissibles en regard de l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.
- 6-7.06 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut être affecté à des fonctions inférieures à celles qu'il exerçait au moment de son départ de façon principale et habituelle.
- 6-7.07 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.
- 6-7.08 Malgré les dispositions de la section 4-1.00, l'horaire des cours et des activités d'un programme de développement des ressources humaines, ainsi que leur durée hebdomadaire constituent la semaine régulière et les heures de travail de cet employé.
- Si les activités de développement des ressources humaines sont organisées par le Musée, ces activités devront respecter les horaires journaliers ou hebdomadaires prévus à l'article 4-1.01.

- 6-7.09 Sous réserve de l'article 6-7.11, l'employé qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités inhérents à ce programme durant un jour férié.
- 6-7.10 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des employés qui suivent un programme de développement prévalent dans ce cas.
- Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus dans la présente convention. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur est remise à l'employeur.
- 6-7.11 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus dans la présente convention.

6-8.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

6-8.01 L'employeur s'efforce de favoriser les mouvements internes de ses employés afin de leur permettre de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

Il met en place des mécanismes permettant à ses employés de manifester leur désir d'occuper un autre poste.

6-8.02 L'employé est invité à faire connaître à la direction des ressources humaines et des opérations son désir de promotion éventuelle.

Dans les limites prévues à la présente convention, la direction des ressources humaines et des opérations favorisera le développement professionnel de l'employé afin de lui permettre d'acquérir les connaissances nécessaires à sa progression dans sa carrière.

6-8.03 Un employé régulier peut soumettre, à la direction des ressources humaines et des opérations, une demande de permutation afin de procéder à un échange de postes avec un autre employé régulier consentant ayant le même corps d'emploi et la même classe d'emploi.

L'employeur informe l'employé de sa décision dans les trente (30) jours de sa demande.

Si la demande est acceptée, l'employé a droit à une période d'essai d'une durée maximale de six (6) mois de travail. Au cours de cette période, à la demande de l'employé ou de l'employeur, l'employé réintègre son ancien poste. Au terme de la période d'essai, ce poste devient son affectation régulière.

6-8.04 Lorsqu'il y a un poste vacant, l'employeur procède à l'affichage du poste auprès des employés pour une période de dix (10) jours. L'affichage comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire du poste, les qualifications et les exigences particulières reliées au poste, l'échelle de traitement, le service **et** la date d'entrée en fonction. Copie de l'avis d'affichage est transmise au représentant syndical local dans les cinq (5) jours.

L'employeur peut, après entente écrite avec le syndicat, convenir d'un délai moindre pour la période de l'affichage.

L'employeur informe par courrier et/ou courriel les employés disponibles inscrits sur la liste de rappel et les employés absents pour les raisons suivantes : assurance-traitement (article 8-1.16 b) et c)), congé sans traitement, congé sans traitement à traitement différé et congés parentaux, des affichages de postes.

Pour toute autre absence de plus de dix (10) jours, l'employé peut demander à l'employeur de recevoir par courrier et/ou courriel une copie des affichages de postes qui surviennent pendant sa période d'absence.

La mise en candidature lors de l'affichage d'un poste se fait à l'intérieur des délais prescrits.

6-8.05 Les candidatures des employés, le cas échéant, sont appréciées en priorité selon l'ordre suivant :

a) un employé régulier qui accède par affectation ;

b) un employé régulier qui accède par promotion ;

- c) un employé occasionnel ;
- d) tout autre employé d'une autre unité d'accréditation.

L'emploi est accordé au candidat le plus compétent qui rencontre les qualifications requises et les exigences particulières de l'emploi. À compétence égale, le service continu ou le service prévaut.

- 6-8.06 Le fait pour un employé d'être au service du Musée ne saurait être invoqué pour obtenir une promotion s'il ne répond pas aux exigences du poste postulé.
- 6-8.07 L'application des articles 6-8.02 à 6-8.06 est assujettie aux stipulations du chapitre 5-0.00.
- 6-8.08 Tout employé dont le traitement est supérieur au traitement du poste à combler et qui se porte candidat à un tel poste accepte, si un tel poste lui est accordé, le traitement du poste à combler.
- 6-8.09 L'employeur fournit par écrit au syndicat, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom de l'employé qui a posé sa candidature.
- 6-8.10 L'employé nommé à la suite de l'affichage prévu a droit à une période d'essai d'une durée maximale de six (6) mois de travail.

Si l'employé est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences du poste.

Au cours de sa période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancien poste dans la mesure où celui-ci n'est pas affecté par un des événements prévus à l'article 5-1.02.
- 6-8.11 Un poste vacant, peut être temporairement comblé, pour une période n'excédant pas trois (3) mois.
- 6-8.12 L'employeur convient, lorsqu'il décide de combler un poste vacant hors de l'unité d'accréditation, d'informer les employés au moyen d'un affichage.
- 6-8.13 Les modalités de la présente section s'appliquent tant pour les postes à temps complet que pour les postes à temps partiel, étant entendu que l'employé à temps complet ne peut se voir placer unilatéralement dans un poste à temps partiel, l'employé à temps partiel pouvant être placé dans un poste à temps complet.

CHAPITRE 7-0.00
RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

7-1.01 Pour fins de l'application de la convention collective :

a) pour l'employé dont le taux d'échelle est un taux annuel :

- 1) le taux de traitement annuel est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc. Cependant lorsque, à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emploi, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel ;
- 2) le taux de traitement horaire de cet employé s'obtient en divisant le taux de traitement annuel par le nombre d'heures constituant une année de travail ;
- 3) le traitement annuel de cet employé s'entend de son taux de traitement annuel auquel s'ajoute, le cas échéant, un montant forfaitaire.

b) pour l'employé dont le taux de l'échelle est un taux horaire :

- 1) le taux de traitement horaire est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc. Cependant lorsque, à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement horaire de l'employé est supérieur au taux de sa classe d'emploi, ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement horaire ;
- 2) le traitement annuel de cet employé s'obtient en multipliant son taux de traitement horaire par une année de travail et en ajoutant le cas échéant un montant forfaitaire ;
- 3) le traitement horaire de tout employé s'obtient en divisant le traitement annuel par le nombre d'heures constituant une année de travail.

7-1.02 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emploi et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire équivalant à une semaine de travail.

Taux et échelles de traitement

7-1.03 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe III.

7-1.04 Les taux et échelles de traitement applicables aux salariés sont majorés de :

a) Période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

b) Période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

c) Période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Les majorations prévues aux paragraphes précédents sont effectuées sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

d) Période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.04 c).

Les majorations prévues aux paragraphes précédents sont effectuées sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

e) Période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé au paragraphe précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011

des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal⁴ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁵ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.04 c) et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.04 d).

Les majorations prévues aux paragraphes précédents sont effectuées sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

f) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁶ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁷ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux articles 7-1.04 a) à 7-1.04 e) incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

Employés hors échelle

- 7-1.05 L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.
- 7-1.06 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.05 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.
- 7-1.07 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.05 et 7-1.06, lui est versée

⁴ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v4 1691783.

⁷ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois de avril à mars de l'année de la convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

7-1.08

Dans les cas prévus à l'article 7-1.07, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

7-2.01 L'employé reçoit sa paie toutes les deux semaines, le jeudi.

Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

7-2.02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.03 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65%) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu à l'article 7-2.01 à tout employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.04 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 7-2.03.

7-2.05 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de l'entente ou, selon le cas, de la date de la sentence arbitrale.

7-2.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7-2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu.

De plus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 7-2.05 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu à compter de l'expiration du délai prévu à cet article.

7-2.07 À son départ, l'employé qui a donné un préavis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :

a) un état détaillé de sommes dues aux titres du traitement, des congés de maladie et des vacances ;

b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu à compter de l'expiration de ce délai.

7-2.08 L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du paragraphe précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à la section 9-1.00.

7-2.09 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir par période de paie plus de cinq dollars (5 \$) par cent dollars (100 \$) de dette initiale, sans excéder trente pour cent (30%) du salaire brut.

Dans le cas des montants versés en trop en raison des retards à réduire le salaire en application du régime d'assurance-salaire, et sous réserve des dispositions qui précèdent, la retenue est effectuée automatiquement au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

7-2.10

Malgré les articles 7-2.01 et 7-2.02, un employé peut se prévaloir du service de virement automatique de la totalité de sa paie dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec, selon les modalités suivantes :

- a) l'employé remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique dûment complété ;
- b) le virement automatique prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq jours de la réception par l'employeur du formulaire de la demande d'adhésion complétée par l'employé ;
- c) un état de dépôt est remis par l'employeur à l'employé et contient les informations indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;
- d) le virement automatique est fait toutes les deux (2) semaines, le jeudi matin ; si un jeudi coïncide avec un jour férié, le virement est fait le matin du jour ouvrable précédent ;
- e) l'employé peut modifier son adhésion ; il doit alors de nouveau compléter le formulaire ;
- f) l'employé peut annuler son adhésion, en avisant son employeur par écrit ;
- g) telle modification ou annulation prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du formulaire de modification ou de l'avis d'annulation. Dans le cas d'annulation, à compter de cette période de paie, les articles 7-2.01 et 7-2.02 redeviennent applicables. Si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, l'employeur fait diligence ;
- h) l'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment complété conformément au paragraphe a) ci-dessus ;
- i) dans le cas où l'employeur, en tout ou en partie, décidait de ne pas offrir ou de cesser de donner ce service, les articles 7-2.01 et 7-2.02 demeurent ou redeviennent applicables, selon le cas, aux employés visés, à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de telle décision.

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

7-3.01 L'employé en disponibilité, à la demande expresse de son supérieur immédiat, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux normal prévu à l'article 7-1.04 de la présente convention, pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Prime de chef d'équipe

7-3.02 Un employé, autre qu'un chef d'équipe, appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un poste de chef d'équipe, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 6-1.02 de la présente convention collective, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

7-3.03 Un employé qui est appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi régi par la présente convention et rémunéré à un taux supérieur à son emploi habituel, reçoit une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement pour la durée de cette occupation, pourvu que cette occupation soit d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Prime de soir, de nuit et de fin de semaine

7-3.04 Tout employé dont l'horaire régulier est temporairement modifié recevra :

a) pour toute heure travaillée entre 18 h 00 et 00 h 00, la prime de soir est de :

— du 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 :	0,64 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 :	0,65 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 :	0,66 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 :	0,67 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 :	0,68 \$ / heure

b) pour toute heure travaillée entre 00 h 00 et 7 h 00, une prime de :

à compter du 1^{er} avril 2010 :

- onze pour cent (11%) du traitement horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) années de service continu;
- douze pour cent (12%) du traitement horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;
- quatorze pour cent (14%) du traitement horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus de service continu.

c) pour toute heure travaillée le samedi ou le dimanche, la prime est de :

— du 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 :	2,72 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 :	2,74 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 :	2,77 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 :	2,82 \$ / heure
— du 1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 :	2,88 \$ / heure

Cette prime est octroyée à la condition que ces heures travaillées n'aient pas été prévues à son horaire régulier ou ne soient pas considérées comme du temps supplémentaire conformément à l'article 4-2.01.

S'il advenait que l'employé effectue du travail le samedi ou le dimanche, aux heures prévues aux paragraphes a) ou b) précédent, seul la prime déterminée au paragraphe c) s'applique.

7-4.00 STATIONNEMENT

7-4.01 L'employeur effectue des démarches auprès du propriétaire afin d'obtenir un taux préférentiel

7-4.02 Si l'employeur doit établir des règles d'attribution des espaces de stationnement, il devra consulter préalablement le comité de relations professionnelles.

CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Dispositions générales

8-1.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (LRQ, c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

8-1.02 Les employés bénéficient en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75%) et plus du temps complet : après un (1) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse sa pleine contribution pour cet employé ;
- b) tout employé dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25%) et moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps complet : après trois (3) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;
- c) tout employé dont la semaine régulière de travail est de vingt cinq pour cent (25%) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 4-7.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

8-1.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre poste pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des

dispositions des sections 8-1.00 et 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-02.09 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'employé n'établisse, à la satisfaction de l'employeur, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Malgré l'alinéa précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. A cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

8-1.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

8-1.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement social du Canada (RHDS) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

8-1.07 Le régime d'assurance-maladie, ainsi que les régimes complémentaires prévus aux présentes sont ceux établis selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur, et le Syndicat de la fonction publique du Québec.

Régime d'assurance-vie

8-1.08 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cent dollars (6 400,00 \$).

8-1.09 Le montant mentionné à l'article 8-1.09 est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 8-1.02, ainsi que pour les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime d'assurance-maladie

8-1.10 Le régime d'assurance-maladie est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

8-1.11 La contribution de l'employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint ou ses enfants à charge : 5,00\$ par mois ;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul : 2,00\$ par mois ;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

8-1.12 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00\$ et 5,00\$ sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime d'assurance-maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale au régime optionnel prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

Les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par le contrat d'assurance, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

8-1.13 Les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par le contrat d'assurance, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

8-1.14 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires, ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge, ou de sa personne à charge.

Tel préavis de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'assureur. L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation de l'assureur.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer au régime optionnel complémentaire.

8-1.15 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement, il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Régime d'assurance-traitement

8-1.16 Sous réserve des dispositions des présentes, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail ; il est entendu que l'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption entre les engagements doit à chaque fois accumuler un mois de service ;

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 8-1.18, se voit appliquer les dispositions suivantes:

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie ;
- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité ;
- l'employé conserve à son crédit les crédits de maladie qui, en application des dispositions de l'article 8-1.18, n'ont pas été utilisés.

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus soixante pour cent (60%) de son taux de traitement mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son taux de traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance-traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail ;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75%) du montant précité ;

d) à compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, un employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son poste, ou d'un poste analogue, tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance-traitement, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste, ou d'un poste analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour ce temps travaillé au lieu des bénéfices des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé peut, après approbation de son employeur, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) ci-dessus.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévu à l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour l'employé visé au paragraphe b) de l'article 8-1.02, la prestation visée aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

8-1.17

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré ; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perte de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite auquel il est assujéti sans perte de droit. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la présente convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel en ce qui a trait, notamment, à l'accumulation des jours de maladie.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 pendant une période cumulative d'une demi-année de travail ou moins, entre le 31 mars et le 1^{er} avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.02 de la présente convention.

Si l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16, il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé à la présente section est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

Aux fins du deuxième (2^e) et troisième (3^e) alinéas du présent article, les périodes au cours desquelles l'employé à temps partiel reçoit des prestations d'assurance-traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures

prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

8-1.18 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé-maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 8-1.16, signifie des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance-traitement à verser à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante : la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi ; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent article doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formulaires requis.

8-1.19 Les jours de congé de maladie au crédit d'un employé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent à son crédit et subordonnement aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter ; de même, les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

Pour l'employé à temps partiel, les jours de congé de maladie sont convertis en heures à raison des heures comprises dans une journée de travail. L'utilisation d'un crédit de congé de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire.

8-1.20 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois en cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.21 Le versement des montants payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

8-1.22 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.23 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de la C.A.R.R.A. attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé ; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical d'invalidité de la C.A.R.R.A. est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur, et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3^e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.

8-1.24 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions de sa classe d'emploi, il en avise le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Si l'employé est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance-traitement et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans le cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, cinquante pour cent (50%) de ses frais de déplacement.

8-1.25 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires appropriées.

8-1.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs.

8-1.27 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures régulières ouvrables calculées à partir des heures régulières de l'employé à temps complet, l'employeur crédite à l'employé un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

Le crédit de maladie octroyé à l'employé à temps partiel est une fraction de jours dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail de ce mois prévues à l'horaire de l'employé par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié au plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

L'employé occasionnel embauché pour un (1) an ou plus et nommé à titre temporaire conserve ses congés de maladie accumulés, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre occasionnel et sa nomination à titre temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de réserve ne s'applique qu'à l'employé qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

L'employé peut utiliser le congé de maladie en heures. Il peut aussi utiliser le congé de maladie pour un rendez-vous avec un professionnel de la santé.

8-1.28 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

8-1.29 L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.

8-1.30 L'employé qui est en congé sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des bénéfices prévus à l'article 8-1.16, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

8-1.31 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. Les employés invalides, n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.32 L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès, ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés, payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé six (6) mois de service continu à qui on met fin à l'emploi en raison de l'application des dispositions du chapitre 5-0.00 reçoit l'indemnité compensatoire pour les congés de maladie qu'il avait le droit de se faire rembourser, ainsi que ceux qu'il a transférés en vertu du troisième alinéa de l'article 8-1.27, si son emploi se termine au cours de sa période de probation. L'employé occasionnel

embauché pour une période d'un an ou plus qui est licencié après avoir accumulé six (6) mois de service reçoit l'indemnité compensatoire prévue au premier alinéa du présent article.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article peut soumettre un grief, suivant la procédure prévue au chapitre 9-0.00 de la présente convention collective.

Congé de préretraite graduelle ou totale et de retraite graduelle

8-1.33

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après :

- a) une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie au moment de sa prise de retraite, établie sur la base de son traitement brut à cette date ; cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une gratification en espèces correspondant à la moitié de ses crédits de maladie non utilisés ; cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;
- d) après entente avec l'employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait pour un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant l'équivalent de deux (2) journées régulières par semaine et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Il est entendu que le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum d'heures prévues à deux (2) journées. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié ;
- e) sous réserve de l'acceptation de l'employeur, une retraite progressive. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum d'heures prévues à deux (2) journées régulières. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de services pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme. Ce dernier peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente.

De plus, l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite tel que prévu au paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

8-1.34 Dans un tel cas, l'employé doit avoir à son crédit le nombre de jours de maladie nécessaire pour cette opération et les jours ainsi utilisés ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance-traitement pendant les jours de travail de l'employé, à défaut de quoi ils seront monnayés, conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.33.

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-traitement pour les heures de travail prévues à son horaire régulier de travail, étant entendu qu'à cette fin, il est considéré comme un employé à temps partiel.

L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa réserve le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

8-1.35 Après entente avec l'employeur sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, l'employé qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.

8-1.36 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédits de congés de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8-1.30.

Dispositions diverses

8-1.37 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus à la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, suite à sa réorientation professionnelle, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant sa réorientation professionnelle.

8-1.38 L'employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues au présent chapitre, informer l'employeur des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes concernés.

Disposition transitoire

8-1.39 La période maximale pendant laquelle l'employé, absent en invalidité à la date de la signature de la présente convention collective, peut bénéficier des dispositions des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16, est calculée à partir de la date où son invalidité a débuté. Le cas échéant, les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe a) de l'article 8-1.15 s'appliquent rétroactivement à la date où son invalidité a débuté, mais non celles de l'article 8-1.18.

L'application des dispositions du présent article ne doit pas avoir pour effet de permettre à l'employeur d'exiger un remboursement pour la période écoulée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8-2.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

8-2.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du taux de traitement tel que défini à la section 7-1.00, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales, ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 L'employé bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputé invalide au sens de l'article 8-1.02 et régi par les dispositions de la section 8-1.00 sous réserve, notamment, du deuxième alinéa de l'article 8-1.16 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Service et service continu

L'employé accumule son service continu ou son service uniquement pour la période où il aurait effectivement travaillé;

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.01 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement ;

c) Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 8-1.27 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement ;

d) Assurance-traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.16 et 8-1.18, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence ;

e) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tels recours remplaçant la procédure prévue à l'article 8-1.07 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Droit de retour au travail

- 8-2.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue à l'article 8-1.16 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été absent de son travail.

Dispositions générales

- 8-2.06 Lorsqu'en application des dispositions de la section 3-1.00, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, son taux de traitement n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué, le cas échéant, à l'employé est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.
- 8-2.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande à l'employeur, les montants d'assurance-traitement prévus à l'article 8-1.16 qui lui sont applicables à la date de sa demande, pourvu qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 8-1.03.

Dans ce cas, la décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 8-1.23. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 8-1.23 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 7-2.09, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 8-1.16, 8-1.18, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 8-2.05 et 8-2.06.

- 8-2.08 L'employé visé à la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Disposition transitoire

8-2.09

Les périodes au cours desquelles l'employé, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date de la signature de la présente convention collective, peut bénéficier des dispositions de la section 8-2.00, sont calculées à compter de la date où l'employé a cessé de travailler en raison de cette lésion.

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

Principe

- 8-3.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé(e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 8-3.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où l'employé(e) partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé(e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8-3.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 8-3.04 L'employeur ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 8-3.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 8-3.06 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 8-3.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

- 8-3.08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles, 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.
- L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles, 8-3.39 et 8-3.40 doivent être consécutives.
- L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- L'employé(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.
- 8-3.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
- 8-3.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 8-3.15, 8.3-18 ou 8-3.19 selon le cas.
- L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-3.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.
- 8-3.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 8-3.08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 8-3.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.
- Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8-3.43 pendant les semaines subséquentes.
- 8-3.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles, 8-3.08 ou 8-3.12 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

8-3.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8-3.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

8-3.16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

8-3.17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime d'assurance emploi

8-3.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire ;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle pourrait recevoir si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par l'employeur et le montant de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au paragraphe b) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les articles 8-3.16 et 8-3.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

8-3.19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits

parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

8-3.20

Dans les cas visés aux articles 8-3.15, 8-3.18 et 8-3.19;

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée ;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction Publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.15, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu'il est prévu à l'article 7-1.01 ainsi que les primes prévues aux articles 7-3.00, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé(e) aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 6-6.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'employée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

8-3.21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

8-3.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la

CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

8-3.23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement ; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40 doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut être toutefois moindre si la naissance de

l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-2.05

Dans le cas de l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8-3.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8-3.43

Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi

8-3.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8-3.15 ou 8-3.18, selon le cas, et les articles 8-3.16 et 8-3.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au régime d'assurance emploi

8-3.28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

8-3.29 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.27 et 8-3.28, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

8-3.30 L'employé(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

8-3.31 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles, 8-3.39 et 8-3.40 doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé(e) est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

8-3.32 L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8-3.43.

Indemnités prévues pour l'employé(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 l'employé(e) reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8-3.15 ou 8-3.18 selon le cas, et les articles 8-3.16 et 8-3.17 s'appliquent à l'employé(e) visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

8-3.34 L'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article, 8-3.31 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

8-3.35 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.33 et 8-3.34 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

8-3.36 L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8-3.37

L'employé(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'employé(e) qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

8-3.38

L'employé(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 8-3.08 sous réserve de l'article 8-3.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé(e) qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé(e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé(e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé(e). En cas de désaccord avec l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé(e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

L'employé(e) en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas ;

modifier son congé partiel sans traitement en cours.

L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

L'employé(e) qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé de son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé(e) n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8-3.20 l'employé(e) peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) L'employé(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé(e) et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédent cinquante-deux (52) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8-3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8-3.40 Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon l'article 4-5.07

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 8-3.43

- 8-3.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8-3.39 ou 8-3.40 l'employeur verse à l'employé(e) l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

Avantages

- 8-3.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 8-3.08 les congés spéciaux prévus aux articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36 l'employé(e) bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurance vie;
 - assurance maladie, en versant sa quote-part;
 - accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
 - accumulation de crédits de congés de maladie;
 - accumulation de l'expérience;

- 8-3.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 l'employé(e) accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38 l'employé(e) continue de participer au régime d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé(e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé(e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 8-1.00 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 8-3.44 L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 8-3.13.

L'employé(e) qui ne présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présenté au travail est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 8-3.45 L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. Au terme de cette période,

l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 8-3.22 ou 8-3.23 du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement n'excédent pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) réintègre son emploi ou est affecté(e) à un emploi de sa classe d'emploi situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé(e) a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Aux fins de l'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS
- 9-1.01 Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement de griefs.
- 9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants se rencontrent. À cette fin, l'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.
- 9-1.03 La procédure prévue au paragraphe 9-1.02 n'a pas pour effet d'empêcher un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, de soumettre un grief conformément à la procédure prévue à la présente section.
- Présentation du grief
- 9-1.04 L'employé soumet son grief à l'employeur par écrit dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu.
- 9-1.05 Un représentant désigné par le syndicat et le supérieur immédiat ou hiérarchique doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les trente (30) jours de la présentation du grief. L'employé et le délégué peuvent assister à cette rencontre.
- La partie patronale rend sa décision par écrit à l'employé dans les sept (7) jours suivant cette rencontre et au plus tard dans les trente (30) jours de la soumission du grief. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.
- La présente procédure n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de disposer d'un grief avant la tenue de la première rencontre.
- 9-1.06 Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et doit contenir un exposé sommaire des faits qui sont à son origine, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé et le correctif recherché.
- 9-1.07 Si plusieurs employés relevant du même supérieur immédiat se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, un représentant spécialement désigné par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au supérieur immédiat en indiquant le nom des employés concernés par le grief et le correctif recherché.
- Un des employés visés, accompagné s'il le désire du délégué syndical ainsi que les supérieurs immédiat et hiérarchique ou l'un des deux, doivent tenir une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour en discuter.

La partie patronale rend sa décision par écrit à l'employé dans les sept (7) jours suivant cette rencontre et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai, ou si la décision ne satisfait pas les employés, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

9-1.08 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à la direction des ressources humaines et des opérations en indiquant le correctif recherché.

Dans les sept (7) jours suivant sa réception, la partie patronale rend sa décision par écrit par l'entremise du Service des ressources humaines. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

9-1.09 Les délais de soumission de griefs mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que du consentement écrit des parties.

Les jours fériés, samedis et dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, une journée non prévue à l'horaire de l'employé, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour des vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

9-1.10 Le délai relatif à la prescription pour la représentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses amendements.

9-1.11 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Lorsqu'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en avise l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief, tel que formulé et présenté par l'employé.

9-2.02 L'arbitre est choisi conjointement par les parties, dans la liste des membres de la Conférence des arbitres du Québec. Les parties disposent de quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre. La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'il est saisi du grief. À défaut d'entente, la partie qui a soumis le grief demande au Ministre du Travail de désigner un arbitre. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable.

Le lieu est choisi avec le consentement des parties.

9-2.03 Chacune des parties nomme un assesseur auprès de l'arbitre lorsque le grief concerne une révocation administrative ou une destitution, à moins d'entente contraire.

9-2.04 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour juger de la recevabilité de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.

9-2.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement de griefs, à moins qu'une disposition de la récente convention ne prévoie expressément le contraire.

9-2.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts, dans les cas de congédiements administratifs ou de mesures disciplinaires.

9-2.07 La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la présente convention doit être motivée ; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-2.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti.

La décision est réputée avoir été rendue quand la sentence a été expédiée aux parties.

9-2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales, ainsi que les frais de location, s'il y a lieu.

L'employeur libère le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Si la présence du délégué syndical est requise lors de l'audition du grief, son absence au travail est traité conformément à l'article 2-3.03.

9-2.10 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

9-2.11 Lorsque la présence d'assesseurs est requise, les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

- 10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
- Principe
- 10-1.01 Les stipulations de la présente convention s'appliquent aux employés occasionnels, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées aux articles suivants.
- Exclusions et exceptions applicables à tous les occasionnels
- 10-1.02 Les sections suivantes de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :
- 5-1.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs ;
5-2.00 Mise à pied pour surplus de personnel ;
6-4.00 Statut de régulier.
- 10-1.03 L'employé occasionnel ne bénéficie que du congé sans traitement accordé en vertu de 4-7.02, 4-7.03 ou 4-7.04, sous réserve de l'approbation de l'employeur.
- Les dispositions de l'article 6-2.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.
- Les dispositions de l'article 6-8.03 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.
- Les dispositions de la section 8-2.00 ne s'appliquent à l'employé occasionnel que pendant la période déterminée à son engagement. Malgré ce qui précède, les dispositions de l'article 8-2.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.
- 10-1.04 L'employé occasionnel est classé, compte tenu du poste à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à l'article 6-2.01.
- Exception applicable aux occasionnels dont l'engagement est d'un an et plus
- 10-1.05 Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues aux sections 8-1.00 et 8-3.00 ne s'appliquent aux employés occasionnels que pour la période déterminée à l'engagement.
- Exclusions et exceptions applicables aux occasionnels dont l'engagement est de moins d'un an
- 10-1.06 Les sections et le chapitre suivants de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels engagés pour moins d'un (1) an :
- 3-1.00 Mesures administratives, sous réserve de l'article 3-1.01 ;
3-2.00 Mesures disciplinaires ;
4-1.07 Horaire variable ;
4-2.01 Heures supplémentaires, a) lors d'un jour férié ;
4-3.00 Vacances annuelles, sous réserve de l'article 10-1.07 ;
4-4.00 Jours fériés et chômés, sous réserve de l'article 10-1.08 ;
4-5.00 Congés sociaux ;
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires, sauf si l'employé est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où il est partie en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ;

6-0.00 Organisation de la carrière sous réserve des articles 6-8.03, 10-1.04, et 10-1.11 ;
8-1.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

10-1.07 À l'expiration de son contrat ou à la date de sa mise à pied, l'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06 reçoit, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8%) de son traitement, tel que défini au 1^{er} alinéa de l'article 10-1.10.

10-1.08 L'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale, et ce, aux conditions stipulées dans la Loi sur la fête nationale.

10-1.09 L'employée occasionnelle visée à l'article 10-1.06 et enceinte a droit à un congé de maternité pour une période de vingt (20) semaines, plus la prolongation prévue aux articles 8-3.05 et 8-3.14, sans excéder la période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée. La répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Les indemnités prévues aux articles 8-3.09 et 8-3.10 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles.

10-1.10 Le traitement de l'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06 s'entend du traitement prévu à l'article 7-1.01 majoré de 11,12%, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle.

Le taux de traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux horaire de traitement horaire prévu à l'article 7-1.01, non majoré de 11,12%.

10-1.11 Le classement de l'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06, établi conformément à l'article 10-1.04, ne peut varier pendant toute la durée de l'emploi.

Dispositions générales

10-1.12 Lorsque les dispositions des sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'occasionnel ou d'un engagement à titre d'employé temporaire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel peut à sa demande n'être remboursé du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante jours. Si cette interruption est de soixante jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

10-1.13 Si l'employeur doit choisir entre plusieurs employés occasionnels dans la même classe d'emploi dans le cas d'un licenciement, compte tenu des exigences des tâches à accomplir, l'employé visé sera celui qui a le moins d'années de service

10-1.14 L'employé occasionnel a droit à un préavis écrit de licenciement. La durée du préavis sera d'une semaine si la durée de son engagement est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si la durée de son engagement est d'un an ou plus.

Conditions particulières applicables aux occasionnels ayant complété un certain nombre d'heures de travail sur une période de trois ans.

- 10-1.15 Lorsque l'employé rencontre les critères suivants, il bénéficie des conditions applicables aux occasionnels de plus d'un (1) an :
- a) L'employé ayant un horaire de 35 heures par semaine, doit avoir travaillé 4,109 heures et plus, soit 75 % du temps prévu à cet horaire sur une période consécutive de 3 ans;
 - b) L'employé ayant un horaire de 38,75 heures par semaine, doit avoir travaillé 4,547 heures et plus, soit 75 % du temps prévu à cet horaire sur une période consécutive de 3 ans; il est convenu que, de façon transitoire, le calcul des heures travaillées au cours des trois dernières années soit effectué sur l'horaire de 36,25 heures par semaine – soit 4,254 heures et plus.
- 10-1.16 L'application de ces conditions cesse lorsque l'employé est mis à pied plus de 4 mois consécutifs. Toutefois, si l'employé est rappelé au travail à l'intérieur de la période de 4 mois, il maintient ces conditions à compter de la date de son retour au travail.
- Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement – articles 8-1.16 et suivants de la présente convention collective – cessent de s'appliquer durant la période de mise à pied.
- 10-1.17 Lors de la date de son retour au travail, un calcul des heures travaillées par l'employé au cours des trois dernières années consécutives est effectué. Si les critères de 10-1.15 sont rencontrés, l'employé bénéficie de ces dispositions au moment de sa date de son retour au travail. Dans le cas contraire, ce sont les dispositions de 10-1.18 qui s'appliquent.
- 10-1.18 La mise à jour du cumul des heures travaillées s'effectue au 1^{er} avril, 1^{er} août et 1^{er} décembre de chaque année.

10-2.00 LISTE DE RAPPEL

10-2.01 L'employeur maintient une liste de rappel pour les employés occasionnels et transmet cette liste au syndicat le 1^{er} avril, le 1^{er} août et le 1^{er} décembre de chaque année. Cette liste doit comporter pour chaque employé occasionnel les renseignements suivants : nom et prénom, date du premier engagement et corps d'emploi sur lequel il peut être rappelé prioritairement.

10-2.02 Tout employé occasionnel est inscrit sur la liste de rappel s'il répond aux conditions suivantes :

- a) avoir accumulé des périodes de service totalisant au moins quatre cent vingt (420) heures dans une période de douze (12) mois consécutifs, dans la même classe d'emploi;
- b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive; cette évaluation est faite conformément à la section 6-5.00, en l'absence de toute évaluation, l'employé occasionnel est réputé avoir fait l'objet d'une évaluation positive. Tout employé occasionnel est inscrit sur la liste de rappel à la date où il atteint quatre cent vingt (420) heures.

Si plusieurs employés ont accumulé les quatre cent vingt (420) heures requises à la même date, un tirage au sort sera fait pour déterminer leur rang sur la liste de rappel.

10-2.03 L'employé occasionnel sur la liste de rappel devient disponible pour un rappel au travail lorsqu'il est mis à pied ou que son contrat prend fin.

10-2.04 L'employé occasionnel disponible est rappelé prioritairement au travail sur tout poste occasionnel correspondant à son corps d'emploi, en autant qu'il satisfait aux exigences du poste. Un employé occasionnel peut se réclamer de tout corps d'emploi dans lequel, à la demande de l'employeur, il a occupé un poste depuis son inscription sur la liste.

L'employé occasionnel disponible est rappelé au travail suivant l'ordre de service dans le corps d'emploi.

10-2.05 L'employé occasionnel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) l'employé occasionnel qui peut se réclamer de plusieurs corps d'emploi, conformément au deuxième (2^e) alinéa du paragraphe a) de l'article 10-2.04, ne perd la priorité de rappel au travail que pour les postes occasionnels du corps d'emploi dans lequel il a fait l'objet d'une évaluation négative ; il ne perd son service et son nom n'est rayé de la liste que dans la mesure où il ne peut, par suite de l'application du présent paragraphe, être rappelé prioritairement au travail sur aucun poste occasionnel ;
- b) après trente-six (36) mois sur la liste de rappel sans avoir travaillé dans un corps d'emploi ;
- c) défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur son avis de confirmation de rappel prévu à l'article 10-2.07 ;
- d) refus de trois (3) offres de poste consécutifs ;
- e) après avoir obtenu le statut d'employé régulier.

- 10-2.06 Malgré l'article 10-2.04, quand un projet spécifique est prolongé, l'employé rappelé prioritairement est celui qui œuvre déjà sur ce projet spécifique.
- Si plus d'un employé travaillait sur un projet spécifique et qu'il y ait diminution d'effectif lors de la prolongation, après avoir déterminé les exigences des postes à combler, l'employeur rappelle d'abord celui qui répond à ces exigences et à la plus longue durée de service sur ce projet.
- 10-2.07 L'employeur doit transmettre un avis de rappel au moins sept (7) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. Le rappel s'effectue en personne, lorsque l'employé est sur les lieux du travail, par téléphone et/ou par courriel. L'employé a la responsabilité de fournir à l'employeur son numéro de téléphone, son adresse électronique et de tenir ses coordonnées à jour. L'employeur fait au moins deux (2) appels téléphoniques et/ou envois de courriels, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. L'employé occasionnel doit informer l'employeur, au plus tard trois (3) jours ouvrables suivant l'avis de rappel, s'il accepte de se présenter au travail aux dates indiquées. Le défaut de répondre dans le délai constitue un refus.
- L'employé qui accepte un rappel au travail reçoit, par courrier et/ou courriel, un avis écrit de confirmation de rappel qui lui indique la date à laquelle il doit se présenter au travail. Cet avis lui indique aussi la date à laquelle il a été joint au téléphone et/ou courriel. Si l'employé ne se présente pas au travail, cela est considéré comme un refus, sauf en cas de maladie sur présentation d'un certificat médical.
- Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé occasionnel a droit à des périodes de non disponibilités d'une durée maximale cumulative de 60 jours ouvrables. L'employé avise 10 jours à l'avance, par écrit, l'employeur de sa non disponibilité. Dans ce cas, la non disponibilité d'un employé n'est pas considérée comme un refus prévu à l'article 10-2.05 d).
- Lorsque l'employeur ne peut prévoir les besoins du service dans un délai moindre que celui prévu au premier alinéa et pour une durée de cinq (5) jours et moins de travail, les dispositions précédentes ne s'appliquent pas et l'employeur confirme le rappel au premier employé disponible inscrit sur la liste. Dans ce cas, un refus de la part de l'employé n'est pas comptabilisé aux fins de l'application de l'article 10-2.05 d).
- 10-2.08 Lorsque l'employeur inclut un nouveau nom sur la liste, il en informe le syndicat et l'employé visé en lui indiquant son rang.
- 10-2.09 Les dispositions des articles 10-2.01, 10-2.04, 10-2.06 et 10-2.07 s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces postes à des employés réguliers.

10-3.00 DROITS PARENTAUX

10-3.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé(e) occasionnel(le), sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- L'employé(e) saisonnier qui n'a pas encore été rappelé et qui désire se prévaloir d'un des congé prévus à l'article 8-3.38, doit en aviser l'employeur dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, si elle ou il avait travaillé, elle ou il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
- l'employé(e) occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit :
 - a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
 - b) au congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et à la prolongation de ce congé prévue à l'article 8-3.26, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.27, 8-3.28, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas;
 - c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
 - d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent: toutefois ces congés sont sans traitement;
 - e) les articles 8-3.13, 8-3.22, 8-3.29, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas.

CHAPITRE 11-0.00
DURÉE DE LA CONVENTION

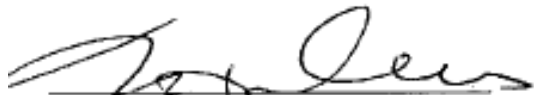
11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2010 et se termine le 31 mars 2015.

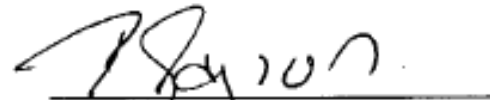
11-2.00 DURÉE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par la présente, la convention collective et ses annexes, le jeudi 28 avril 2011.

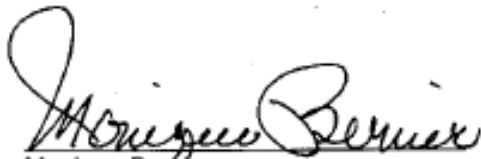
**Le Musée d'art contemporain
de Montréal :**



Marc DeSerres
Président du Conseil d'administration



Paulette Gagnon
Directrice générale

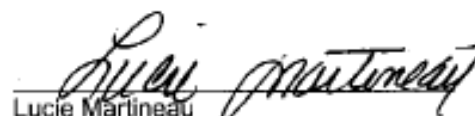


Monique Bernier
Directrice des ressources humaines
et des opérations



Gilles Dulude
Conseiller externe en relations de travail

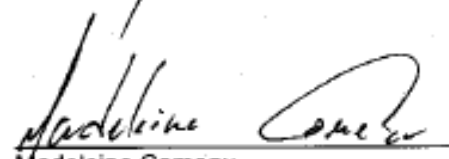
**Le Syndicat de la Fonction publique
du Québec :**



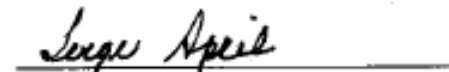
Lucie Martineau
Présidente générale



Jacques Bouchard
Secrétaire général



Madeleine Comeau
Conseillère au service de l'accréditation
et négociation



Serge April
Représentant local



Sylvain Fournier
Représentant local

ANNEXE I

TABLE D'ACCUMULATION DES VACANCES						
Nombre de jours de vacances selon le service ou le service continu	Nombre de jours où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	- de 17 ans de service	17 et 18 ans de service	19 et 20 ans de service	21 et 22 ans de service	23 et 24 ans de service	25 ans et + de service
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

ANNEXE II

LISTE DES CORPS ET CLASSES D'EMPLOI

Voici la liste des corps d'emploi présentement utilisée ou susceptible de l'être au Musée. Cette dernière pourra être complétée selon les besoins.

- 200 Agent de bureau
- 211 Auxiliaire de bureau
- 217 Bibliotechnicien
- 221 Agent de secrétariat Classes I et II
- 264 Technicien en administration
- 265 Technicien en arts appliqués et graphiques
- 268 Technicien en électrotechnique
- 271 Technicien en information
- 272 Technicien en informatique
- 410 Menuisier
- 416 Entretien général (préposés au montage d'expositions et à la manutention)
- 433 Préposée ou préposé au matériel
- 900 Préposée ou préposé à l'accueil

Les classes nominales et principales, le cas échéant, sont prévues aux corps d'emploi ci-énumérés

**ANNEXE III
ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

CORPS D'EMPLOI : 200 - AGENT DE BUREAU

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	28271	15,48	28483	15,60
10	2	29265	16,02	29484	16,14
10	3	30298	16,59	30525	16,71
10	4	31331	17,16	31566	17,28
10	5	32363	17,72	32606	17,85
10	6	33496	18,34	33747	18,48
10	7	34649	18,97	34909	19,11
5	1	36416	19,94	36689	20,09
5	2	37589	20,58	37871	20,74
5	3	38860	21,28	39152	21,44
5	4	40052	21,93	40353	22,10
5	5	41165	22,54	41474	22,71

CLASSE	ÉCHELON	2012		2013		2014	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	28768	15,75	29271	16,03	29856	16,35
10	2	29779	16,31	30300	16,59	30906	16,92
10	3	30830	16,88	31370	17,18	31997	17,52
10	4	31882	17,46	32439	17,76	33088	18,12
10	5	32932	18,03	33508	18,35	34178	18,71
10	6	34084	18,66	34681	18,99	35374	19,37
10	7	35258	19,31	35875	19,64	36593	20,04
5	1	37056	20,29	37705	20,65	38459	21,06
5	2	38250	20,94	38919	21,31	39697	21,74
5	3	39543	21,65	40235	22,03	41040	22,47
5	4	40756	22,32	41469	22,71	42299	23,16
5	5	41888	22,94	42621	23,34	43474	23,80

CORPS D'EMPLOI: 211 - AUXILIAIRE DE BUREAU

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	28132	15,40	28343	15,52
5	1	26641	14,59	26840	14,70
5	2	27296	14,95	27501	15,06
5	3	27951	15,30	28161	15,42
5	4	28906	15,83	29123	15,95

CLASSE	ÉCHELON	2012		2013		2014	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	28626	15,67	29127	15,95	29710	16,27
5	1	27109	14,84	27583	15,10	28135	15,41
5	2	27776	15,21	28262	15,47	28827	15,78
5	3	28442	15,57	28940	15,85	29519	16,16
5	4	29414	16,11	29929	16,39	30527	16,72

CORPS D'EMPLOI: 217 - BIBLIOTECHNICIEN

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	29999	16,43	30224	16,55
10	2	31231	17,10	31466	17,23
10	3	32265	17,67	32507	17,80
10	4	33437	18,31	33688	18,45
10	5	34649	18,97	34909	19,11
10	6	35881	19,65	36150	19,79
10	7	37133	20,33	37411	20,48
10	8	38562	21,11	38851	21,27
10	9	40052	21,93	40353	22,10
10	10	41523	22,74	41834	22,91
10	11	42973	23,53	43295	23,71
10	12	44582	24,41	44916	24,59

CLASSE	ÉCHELON	2012		2013		2014	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	30526	16,71	31061	17,01	31682	17,35
10	2	31780	17,40	32336	17,71	32983	18,06
10	3	32832	17,98	33406	18,29	34074	18,66
10	4	34025	18,63	34620	18,96	35313	19,34
10	5	35258	19,31	35875	19,64	36593	20,04
10	6	36511	19,99	37150	20,34	37893	20,75
10	7	37785	20,69	38447	21,05	39216	21,47
10	8	39240	21,49	39926	21,86	40725	22,30
10	9	40756	22,32	41469	22,71	42299	23,16
10	10	42252	23,14	42992	23,54	43852	24,01
10	11	43728	23,94	44493	24,36	45383	24,85
10	12	45365	24,84	46159	25,27	47082	25,78

CORPS D'EMPLOI: 221 - AGENT DE SECRÉTARIAT

CLASSE ÉCHELON		2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
CLASSE II					
15	1	29025	15,89	29243	16,01
15	2	29904	16,37	30128	16,50
15	3	30725	16,82	30955	16,95
15	4	31718	17,37	31956	17,50
15	5	32634	17,87	32879	18,00
15	6	33570	18,38	33822	18,52
CLASSE I					
10	1	34052	18,65	34308	18,79
10	2	35106	19,22	35369	19,37
10	3	36217	19,83	36489	19,98

CLASSE ÉCHELON		2012		2013		2014	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
CLASSE II							
15	1	29536	16,17	30052	16,46	30653	16,78
15	2	30429	16,66	30962	16,95	31581	17,29
15	3	31265	17,12	31812	17,42	32448	17,77
15	4	32275	17,67	32840	17,98	33497	18,34
15	5	33208	18,18	33789	18,50	34465	18,87
15	6	34160	18,70	34758	19,03	35453	19,41
CLASSE I							
10	1	34651	18,97	35257	19,31	35962	19,69
10	2	35723	19,56	36348	19,90	37075	20,30
10	3	36854	20,18	37499	20,53	38249	20,94

CORPS D'EMPLOI: 264 - TECHNICIEN EN ADMINISTRATION

CLASSE ÉCHELON		2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	30555	16,73	30784	16,86
10	2	31569	17,29	31806	17,42
10	3	32881	18,00	33127	18,14
10	4	34033	18,64	34289	18,77
10	5	35383	19,37	35648	19,52
10	6	36616	20,05	36891	20,20
10	7	38126	20,88	38412	21,03
10	8	39516	21,64	39812	21,80
10	9	40987	22,44	41294	22,61
10	10	42517	23,28	42835	23,45
10	11	44126	24,16	44456	24,34
10	12	45834	25,10	46178	25,28
5	1	47483	26,00	47839	26,19
5	2	49291	26,99	49661	27,19
5	3	51238	28,06	51622	28,27

CORPS D'EMPLOI: 264 - TECHNICIEN EN ADMINISTRATION

CLASSE	ÉCHELON	2012		2013		2014	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	31092	17,02	31636	17,32	32269	17,67
10	2	32124	17,59	32686	17,90	33340	18,26
10	3	33458	18,32	34044	18,64	34725	19,01
10	4	34631	18,96	35238	19,29	35942	19,68
10	5	36005	19,71	36635	20,06	37368	20,46
10	6	37260	20,40	37912	20,76	38670	21,17
10	7	38796	21,24	39475	21,61	40264	22,05
10	8	40210	22,02	40914	22,40	41732	22,85
10	9	41707	22,84	42437	23,24	43286	23,70
10	10	43264	23,69	44021	24,10	44901	24,59
10	11	44901	24,59	45687	25,02	46601	25,52
10	12	46640	25,54	47456	25,98	48405	26,50
5	1	48318	26,46	49163	26,92	50147	27,46
5	2	50158	27,46	51035	27,94	52056	28,50
5	3	52138	28,55	53051	29,05	54112	29,63

CORPS D'EMPLOI: 265 - TECHNICIEN EN ARTS GRAPHIQUES
ET APPLIQUÉS

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	33039	18,09	33287	18,23
10	2	34052	18,65	34308	18,79
10	3	35106	19,22	35369	19,37
10	4	36217	19,83	36489	19,98
10	5	37371	20,46	37651	20,62
10	6	38463	21,06	38752	21,22
10	7	39674	21,72	39972	21,89
10	8	40908	22,40	41214	22,57
10	9	42199	23,11	42515	23,28
10	10	43469	23,80	43795	23,98
10	11	44841	24,55	45177	24,74
10	12	46231	25,31	46578	25,50
5	1	47483	26,00	47839	26,19
5	2	49291	26,99	49661	27,19
5	3	51238	28,06	51622	28,27

CORPS D'EMPLOI: 265 - TECHNICIEN EN ARTS GRAPHIQUES
ET APPLIQUÉS

		2012		2013		2014	
CLASSE	ÉCHELON	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	33620	18,41	34208	18,73	34893	19,11
10	2	34651	18,97	35257	19,31	35962	19,69
10	3	35723	19,56	36348	19,90	37075	20,30
10	4	36854	20,18	37499	20,53	38249	20,94
10	5	38028	20,82	38693	21,19	39467	21,61
10	6	39139	21,43	39824	21,81	40621	22,24
10	7	40372	22,11	41078	22,49	41900	22,94
10	8	41626	22,79	42355	23,19	43202	23,66
10	9	42941	23,51	43692	23,92	44566	24,40
10	10	44233	24,22	45007	24,64	45907	25,14
10	11	45629	24,98	46428	25,42	47356	25,93
10	12	47044	25,76	47867	26,21	48824	26,73
5	1	48318	26,46	49163	26,92	50147	27,46
5	2	50158	27,46	51035	27,94	52056	28,50
5	3	52138	28,55	53051	29,05	54112	29,63

CORPS D'EMPLOI :	268 -	TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE OU EN ÉLECTROTECHNIQUE
---------------------	-------	---

		2012		2013		2014	
CLASSE	ÉCHELON	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	33620	18,41	34208	18,73	34893	19,11
10	2	34651	18,97	35257	19,31	35962	19,69
10	3	35723	19,56	36348	19,90	37075	20,30
10	4	36854	20,18	37499	20,53	38249	20,94
10	5	38028	20,82	38693	21,19	39467	21,61
10	6	39139	21,43	39824	21,81	40621	22,24
10	7	40372	22,11	41078	22,49	41900	22,94
10	8	41626	22,79	42355	23,19	43202	23,66
10	9	42941	23,51	43692	23,92	44566	24,40
10	10	44233	24,22	45007	24,64	45907	25,14
10	11	45629	24,98	46428	25,42	47356	25,93
10	12	47044	25,76	47867	26,21	48824	26,73
5	1	50137	27,45	51014	27,93	52035	28,49
5	2	52522	28,76	53441	29,26	54510	29,85

CORPS D'EMPLOI : 271 - TECHNICIEN EN INFORMATION

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	30668	16,79	30898	16,92
10	2	31909	17,47	32148	17,60
10	3	32978	18,06	33225	18,19
10	4	34181	18,72	34437	18,86
10	5	35423	19,40	35689	19,54
10	6	36703	20,10	36978	20,25
10	7	37944	20,78	38228	20,93
10	8	39433	21,59	39729	21,75
10	9	40942	22,42	41249	22,59
10	10	42450	23,24	42769	23,42
10	11	43940	24,06	44269	24,24
10	12	45563	24,95	45904	25,14

CLASSE	ÉCHELON	2012		2013		2014	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	31207	17,09	31753	17,39	32388	17,73
10	2	32470	17,78	33038	18,09	33699	18,45
10	3	33558	18,37	34145	18,70	34828	19,07
10	4	34782	19,04	35390	19,38	36098	19,77
10	5	36046	19,74	36677	20,08	37410	20,48
10	6	37348	20,45	38001	20,81	38761	21,22
10	7	38611	21,14	39286	21,51	40072	21,94
10	8	40126	21,97	40828	22,36	41645	22,80
10	9	41661	22,81	42390	23,21	43238	23,68
10	10	43196	23,65	43952	24,07	44831	24,55
10	11	44712	24,48	45494	24,91	46404	25,41
10	12	46363	25,39	47175	25,83	48118	26,35

CORPS D'EMPLOI : 272 - TECHNICIEN EN INFORMATIQUE

CLASSE ÉCHELON		2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
GRADE I					
10	1	34549	18,92	34808	19,06
10	2	35711	19,55	35978	19,70
10	3	36814	20,16	37090	20,31
10	4	38105	20,86	38390	21,02
10	5	39317	21,53	39611	21,69
10	6	40569	22,21	40873	22,38
10	7	41879	22,93	42193	23,10
10	8	43290	23,70	43615	23,88
10	9	44721	24,49	45057	24,67
10	10	46172	25,28	46518	25,47
10	11	47662	26,10	48020	26,29
10	12	49232	26,96	49601	27,16

CLASSE ÉCHELON		2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
GRADE 2					
5	1	44126	24,16	44456	24,34
5	2	45675	25,01	46018	25,20
5	3	47224	25,86	47578	26,05
5	4	48794	26,72	49160	26,92
5	5	50622	27,72	51002	27,93
5	6	52391	28,69	52784	28,90
5	7	54238	29,70	54645	29,92

CORPS D'EMPLOI : 272 - TECHNICIEN EN INFORMATIQUE

CLASSE ÉCHELON	2012		2013		2014	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
GRADE I						
10 1	35156	19,25	35771	19,59	36487	19,98
10 2	36338	19,90	36974	20,25	37714	20,65
10 3	37461	20,51	38117	20,87	38879	21,29
10 4	38774	21,23	39453	21,60	40242	22,03
10 5	40008	21,91	40708	22,29	41522	22,74
10 6	41282	22,60	42004	23,00	42844	23,46
10 7	42615	23,33	43361	23,74	44228	24,22
10 8	44051	24,12	44822	24,54	45719	25,03
10 9	45507	24,92	46304	25,35	47230	25,86
10 10	46983	25,73	47805	26,18	48761	26,70
10 11	48500	26,56	49349	27,02	50336	27,56
10 12	50097	27,43	50974	27,91	51993	28,47

CLASSE ÉCHELON	2012		2013		2014	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
GRADE 2						
5 1	44901	24,59	45687	25,02	46601	25,52
5 2	46478	25,45	47291	25,89	48237	26,41
5 3	48054	26,31	48895	26,77	49873	27,31
5 4	49651	27,19	50520	27,66	51531	28,22
5 5	51512	28,21	52413	28,70	53461	29,27
5 6	53311	29,19	54244	29,70	55329	30,30
5 7	55191	30,22	56157	30,75	57280	31,36

CORPS D'EMPLOI : 410 - MENUISERIE

CLASSE ÉCHELON	2010		2011	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
CHARPENTIER-MENUISIER				
10		20,62		20,78
MENUISIER-ÉBÉNISTE				
5		21,56		21,72

CLASSE ÉCHELON	2012		2013		2014	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
CHARPENTIER-MENUISIER						
10		20,99		21,35		21,78
MENUISIER-ÉBÉNISTE						
5		21,94		22,32		22,77

CORPS D'EMPLOI : 416 - ENTRETIEN GÉNÉRAL

CLASSE ÉCHELON	2010		2011	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
AIDE MÉTIER DU BÂTIMENT				
10		16,99		17,12
OUVRIER CERTIFIÉ				
5		20,62		20,78

CLASSE ÉCHELON	2012		2013		2014	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
AIDE MÉTIER DU BÂTIMENT						
10		17,29		17,60		17,95
OUVRIER CERTIFIÉ						
5		20,99		21,35		21,78

CORPS D'EMPLOI : 433 - PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL

CLASSE ÉCHELON	2010		2011	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
		16,22		16,34
		17,90		18,03

CLASSE ÉCHELON	2012		2013		2014	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
		16,51		16,79		17,13
		18,21		18,53		18,90

CORPS D'EMPLOI: 900 -	PRÉPOSÉ SERVICE AUX VISITEURS
-----------------------	-------------------------------

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	28271	15,48	28483	15,60
10	2	28966	15,86	29183	15,98
10	3	29622	16,22	29845	16,34
10	4	30338	16,61	30565	16,74

CLASSE	ÉCHELON	2010		2011	
		SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
5	1	29679	16,25	29902	16,37
5	2	30413	16,65	30641	16,78
5	3	31092	17,02	31325	17,15
5	4	36507	19,99	36781	20,14

CORPS D'EMPLOI: 900 - PRÉPOSÉ SERVICE AUX VISITEURS

		2012		2013		2014	
CLASSE	ÉCHELON	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
10	1	28768	15,75	29271	16,03	29856	16,35
10	2	29475	16,14	29991	16,42	30591	16,75
10	3	30143	16,50	30670	16,79	31284	17,13
10	4	30871	16,90	31411	17,20	32040	17,54

		2012		2013		2014	
CLASSE	ÉCHELON	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
5	1	30201	16,54	30729	16,83	31344	17,16
5	2	30948	16,95	31489	17,24	32119	17,59
5	3	31639	17,32	32192	17,63	32836	17,98
5	4	37148	20,34	37798	20,70	38554	21,11

ANNEXE IV
LISTE DES JOURS FÉRIÉS

Jours fériés	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Jour de l'An		Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An		Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 2 avril	Vendredi 22 avril	Vendredi 6 avril	Vendredi 31 mars	Vendredi 20 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril	Lundi 25 avril	Lundi 9 avril	Lundi 3 avril	Lundi 23 avril	
Fête nationale des patriotes	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Confédération	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 7 octobre	Lundi 6 octobre	
Veille de Noël	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Article 1

En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employeur et les syndicats signataires de la présente entente conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés.

Dans ce sens, et même si le règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail et le règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail ne s'appliquent pas au Musée, les parties conviennent de poursuivre la mise en place des mécanismes prévus aux règlements précités.

Article 2

Un comité de santé et de sécurité du travail est formé au Musée. Ce comité couvre l'ensemble des activités du Musée dans tous ses établissements.

Article 3

Les fonctions du comité sont celles prévues à la loi sur la santé et la sécurité du travail.

Article 4

En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité du travail quant aux décisions que celui-ci doit prendre conformément aux paragraphes 1 à 4 inclusivement de l'article 78, les représentants des employés soumettent, par écrit, leurs recommandations au représentant de l'employeur qui est tenu d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord, et ce, dans les trente (30) jours.

Une copie des recommandations des représentants des employés et de la réponse du représentant de l'employeur est transmise aux représentants de chacune des parties au Comité de relations professionnelles qui verront à inscrire le sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Si le désaccord n'a pas été résolu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le désaccord à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.02 du chapitre 9-2.00 de la présente convention collective.

L'arbitre doit trancher le désaccord dans le respect de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de ses règlements appropriés. L'arbitre doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

Article 5

Les parties conviennent qu'un ou des membres représentant les employés sont désignés par et parmi les membres travailleurs du comité pour exercer les fonctions de représentant à la prévention.

Les fonctions de représentant à la prévention sont celles prévues à l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Article 6

Le comité de santé et de sécurité détermine le temps que peuvent consacrer le ou les représentants à la prévention dans l'exercice de leur fonction. S'il y a mésentente au niveau du comité quant à la détermination du nombre d'heures de libération, les parties de la présente entente conviennent de se conformer aux nombres d'heures de libération prévues dans les règlements de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Le ou les représentants à la prévention pourront s'absenter pour exercer leur fonction après en avoir informé leur supérieur immédiat. La durée de leur absence hebdomadaire n'inclut pas le temps nécessaire et requis pour exercer les fonctions décrites à l'article 90, 2^e, 6^e et 7^e paragraphes, et tel que prévu à l'article 92 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Article 7

Dans les douze (12) mois qui suivent la signature de la présente entente, les parties feront le bilan de son application.

Article 8

Les parties conviennent de transmettre cette entente à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Article 9

Aux fins de la présente entente, on entend par travailleur, un travailleur tel que défini à l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Article 10

S'il y a mésentente entre les parties, le nombre de membres sur le comité de santé et de sécurité du travail et le nombre de représentants à la prévention sont basés selon la réglementation prévue dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 LES BÉNÉVOLES

Les parties s'entendent à l'effet que :

1. Les bénévoles œuvrant au Musée ne pourront accomplir de façon principale et habituelle des tâches normalement attribuées à des salariés régis par cette convention.
2. Les employés peuvent assurer l'encadrement professionnel des bénévoles œuvrant dans leur secteur d'activité spécifique. La direction du Musée assure la gestion proprement dite des bénévoles.
3. L'utilisation des services des bénévoles ne peut avoir pour effet de provoquer une mise à pied ou de laisser un employé occasionnel en disponibilité alors qu'il pourrait être rappelé au travail en vertu de l'article 10-2.04

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SFPQ**

1. PRÉAMBULE

Considérant l'état des finances publiques et l'octroi de subvention en résultant;

considérant les contraintes auxquelles le Musée est soumis en matière de réduction des dépenses tel que prescrit dans la Loi 100 sanctionnée le 1^{er} avril 2010;

un programme d'aménagement du temps de travail est offert aux employés afin de réduire les dépenses en traitement tout en sauvegardant les emplois. Ce programme est également susceptible d'améliorer la qualité de vie des employés.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

L'adhésion au programme se fait sur une base volontaire et individuelle.

Chaque demande d'adhésion nécessite une entente quant aux modalités d'application pour le maintien de l'efficacité administrative et du service à la clientèle.

Chaque entente est renouvelable et doit être approuvée par le directeur général ou son délégué.

L'employé ne peut juxtaposer au présent programme une autre forme d'aménagement du temps de travail prévue à sa convention collective ou à ses conditions de travail (tels que le congé sans traitement à traitement différé, le congé sans traitement, la retraite progressive et graduelle, la préretraite graduelle et l'horaire variable prévu à l'article 4-1.07 de la convention collective).

3. ADMISSIBILITÉ

Le programme s'applique à tous les employés réguliers et aux occasionnels dont l'engagement est de plus d'un an.

Les employés réguliers à temps partiel et les employés occasionnels dont l'engagement est de moins d'un an sont exclus du présent programme.

4. MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME¹

4.1 La demande de l'employé se fait à l'aide du formulaire «Demande d'adhésion» apparaissant à l'annexe I.

4.2 Le programme d'aménagement du temps de travail comporte obligatoirement un nombre d'heures hebdomadaires rémunérées inférieur à la semaine régulière de travail.

Il peut également comporter un nombre de jours inférieur à la semaine régulière de travail. À cet effet, le Musée offre les options d'aménagement du temps de travail suivantes :

¹ * Pour les employés dont la semaine régulière de travail est différente de 35 heures, la réduction de la semaine de travail fera l'objet d'une entente particulière.

Semaine comprimée

Option	Semaine régulière (h)	Semaine réduite (h)	Diminution approx. de salaire	Congé (j)	Jours de travail
1	35	32	8.6%	1	4 jours de 8 h.
2	35	30	14.25%	1	4 jours de 7.5 h.
3	35	28	20%	1	4 jours de 7 h.

Banque de congés compensatoires

Option	Semaine régulière (h)	Semaine rémunérée (h)	Diminution approx. de salaire	Congé approx. (pour 6 mois) (j)	Jours de travail
4	35	32	8.6%	9	5 jours de 7 h.
5	35	30	14.25%	15	5 jours de 7 h.
6	35	28	20%	21	5 jours de 7 h.

Les employés qui ont opté pour la semaine comprimée pourraient, dans certains cas, pour des périodes déterminées et en fonction des besoins du service, accumuler des congés compensatoires. L'employé pourra alors travailler une semaine régulière de travail ou ajouter à sa semaine comprimée, une journée additionnelle de travail. Dans ce dernier cas, les heures effectuées en sus de la semaine de travail seront considérées comme des heures supplémentaires à compenser au moment convenu entre l'employé et son supérieur immédiat.

4.3 Durée de l'entente individuelle

4.3.1 Chaque entente a une durée de 3 mois et est renouvelable.

4.3.2 Malgré ce qui précède, l'employé ou le supérieur immédiat peut, pour des motifs exceptionnels ou lorsque des changements significatifs se produisent par rapport à la situation prévalant au moment de l'acceptation de l'adhésion, demander de mettre fin à l'entente moyennant un préavis de quinze (15) jours. Le syndicat en est alors informé.

4.3.3 Lorsque l'employé est invalide, l'adhésion au programme est suspendue à compter de la période prévue à l'alinéa 8-1.16 b).

4.4 Horaire de travail

4.4.1 La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre 8h30 et 17h30. L'horaire de travail, le cas échéant, est convenu entre l'employé et le supérieur immédiat préalablement à l'entrée en vigueur de toute entente, sous réserve que l'horaire quotidien comporte une période obligatoire minimale pour le dîner de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées. L'employé peut, à l'exclusion des périodes de repas, accumuler des crédits aux fins exclusives de compenser d'éventuels déficits dans l'horaire régulier quotidien. Ces crédits ne sont pas considérés comme du temps supplémentaire au sens de l'article 4.5.4.

4.4.2 Lorsque l'employé accumule des congés compensatoires, les congés seront repris à l'intérieur de la période de l'entente à un moment qui convient aux deux parties.

4.5 Conditions de travail

Les conditions de travail applicables sont celles prévues à la convention collective pour l'employé à temps réduit y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu :

- a) qu'un employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps réduit;
- b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées à l'horaire quotidien;
- c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continu de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées et ce, compte tenu des crédits de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop.

4.5.1 Congés de maladie

Pendant l'adhésion à un aménagement de temps de travail, la norme suivante remplace celle prévue à la convention collective en vigueur.

«Le crédit de maladie octroyé à l'employé à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures normales rémunérées de ce mois prévu à l'horaire de l'employé par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures normales de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois».

4.5.2 Vacances annuelles

L'accumulation des jours de vacances se fait conformément à la table d'accumulation prévue à l'annexe 2.

4.5.3 Jours fériés et chômés

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à 10% de la rémunération correspondant à son horaire de travail (excluant les heures supplémentaires) pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié.

EXEMPLE (SEMAINE DE 32 HEURES/4 JOURS)

Semaine où survient un jour férié					Heures	Heures
(avec congé hebdomadaire le lundi)					Travaillées	Rémunérées
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi		
Congé	T	T	T	Férié	24 hrs	30.4 hrs
Congé et Férié	T	T	T	T	32 hrs	38.4 hrs

4.5.4 Heures supplémentaires

Aux fins d'application du présent programme, les heures effectuées à la demande du supérieur immédiat et en sus des heures prévues à l'horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures au nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé, de même que celles effectuées en sus de 35 heures par semaine sont considérées comme heures supplémentaires.

4.5.5 Service et service continu

Le service continu ou le service d'un employé n'est pas diminué du seul fait de son adhésion à ce programme et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures par année.

4.5.6 Avancement d'échelon

L'employé bénéficiant du programme de réduction volontaire du temps de travail a droit à son avancement régulier d'échelon conformément à la convention collective en vigueur.

4.5.7 Régime de retraite

Toute personne à temps complet adhérant au présent programme et qui a participé au moins trois ans au RREGOP ne sera pas tenue de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 20% du temps complet sur base annuelle (l'équivalent de 28 heures semaine). Par ailleurs, l'employé se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

La personne qui n'a pas accumulé un minimum de trois ans pour un organisme participant au RREGOP peut adhérer au programme sans toutefois bénéficier des avantages énoncés au paragraphe précédent.

4.5.8 Réduction de traitement

L'adhésion au programme implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.

Demande d'adhésion

PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'adhérent s'engage selon les modalités prévues à l'entente générale sur l'aménagement du temps de travail intervenue entre le Musée d'art contemporain de Montréal et le Syndicat de la fonction publique du Québec.

Informations relatives au programme d'aménagement

Retour automatique à 35 heures semaine dans les cas suivants :

- toute invalidité de plus de 5 jours résultant d'une maladie, d'un accident de travail ou de tout autre accident ;
- un congé de maternité ou de paternité ;
- ou lors d'un congé sans traitement, à traitement différé, pour étude ou retraite / préretraite.

★ Notez qu'une nouvelle demande sera nécessaire pour bénéficier à nouveau du programme et que les dates doivent toujours correspondre aux dates de **début et de fin de période de paie**.

Nom de l'employé : _____ Numéro d'employé : _____

Participation au programme pour une durée de 3 mois

du _____ - _____ - _____ au _____ - _____ - _____

Les dates doivent correspondre aux dates de **début et de fin de période de paie**.

La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre **8h30 et 17h30**.

COCHER L'OPTION DÉSIRÉE

Semaine comprimée avec congé le lundi		
4 jours de...	✓	Horaire de travail
7hres/jour = 28 hres/sem		
7h30/jour = 30 hres/sem		
8hres/jour = 32 hres/sem		

Le programme prévoit que l'employeur assume, le cas échéant, la part de l'employé au régime de retraite pour les heures non travaillées dans le cas de la semaine comprimée, de façon à ce que l'employé se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement équivalent. Il est important de souligner que le montant déboursé par l'employeur à cette fin pourrait être considéré comme un bénéfice imposable en fonction des lois fiscales.

Signature de l'employé

Signature du supérieur immédiat

Signature du supérieur hiérarchique

Signature du directeur général

Signature du directeur des ressources
humaines et des opérations

INDEX DES SUJETS

Absences pour activités syndicales	2-3.00
Accès à l'égalité	1-6.00
Accidents du travail	8-2.00
Activités syndicales	2-3.01
Affaire judiciaire.....	4-6.00
Affectation	1-1.03 j), 8-3.20
Affichage syndical	2-6.00
Allocation de disponibilité.....	7-3.01
Aménagement du temps de travail	lettre d'entente no 3
Ancienneté	1-1.03 o) 1) 2)
Année de travail	1-1.03 u) 4)
Année d'expérience	1-1.03 u) 5)
Arbitrage.....	9-2.00
Assurances	8-1.00
Assurance-maladie	8-1.11
Assurance-traitement	8-1.16
Assurance-vie	8-1.08
Augmentation salariale	7-1.04
Avancement d'échelon.....	6-6.01
Avertissement	3-1.02
Bénévoles	lettre d'entente no 2
Cession	5-1.02 c), 5-1.07
Changements administratifs	5-1.00
Changements techniques	5-1.00
Changements technologiques	5-1.00
Charges publiques	4-9.00
Charte des droits.....	1-5.01
Chèques de paie	7-2.00
Classement	1-1.03 a), 6-2.00
Classification	1-1.03 b), 6-1.00
Comité de relations professionnelles	3-4.00
Comité de santé et de sécurité	1-4.02 et lettre d'entente no 1
Compensation des avantages sociaux	10-1.10
Conditions concernant les employés occasionnels.....	10-0.00
Congé de paternité	8-3.25
Congé pour adoption	8-3.30
Congé pour responsabilités familiales	4-5.04
Congé pour responsabilités parentales	8-3.00
Congé sans traitement	4-7.00, 8-3.32
Congé sans traitement à traitement différé	4-8.00
Congés de maladie	8-1.16
Congés de maternité.....	8-3.01
Congés sociaux.....	4-5.00
Cotisation	2-1.01
Droits de l'employeur	1-3.01
Employé à temps partiel	1-1.03 f) 1)
Employé à temps réduit.....	1-1.03 f) 1)
Employé occasionnel	1-1.03 f) 3), 10-0.00
Employé régulier	1-1.03 f) iv)
Employé temporaire	1-1.03 f) v)
Employeur	1-1.03 g)
Enfant à charge.....	1.1.03 h)
Évaluation	6-5.00

Exclusion de l'unité de négociation	1-2.02
Formation	6-7.00
Grève	1-7.00
Griefs.....	9-1.00
Harcèlement sexuel	1-5.02
Harcèlement psychologique.....	1-5.07
Heures de travail.....	1-1.03 u), 4-1.01
Heures supplémentaires	4-2.00
Horaire de travail.....	1-1.03 u), 4-1.00
Hors échelle	7-1.05
Intégration	6-2.03
Journée régulière	1-1.03 u) 2)
Jours fériés.....	4-4.00 et annexe IV
Jours ouvrables.....	1-1.03 u) 1)
Langue de travail	3-3.00
Liste de rappel (occasionnels)	10-2.00
Liste de rappel (personnel régulier)	5-2.04
Lock-out	1-7.00
Maintien de l'équité salariale.....	6-1.05
Maladies professionnelles.....	8-2.00
Mariage	4-5.01 a)
Mesures administratives	3-1.00
Mesures disciplinaires.....	3-2.00
Mise à pied.....	5-2.00
Modifications aux conditions de travail	1-3.04
Mouvements de personnel.....	6-8.00
Notation.....	6-5.00
Occasionnels.....	10-0.00
Permutation.....	1-1.03 l)
Poste à temps complet.....	1-1.03 t) 1)
Poste à temps partiel	1-1.03 t) 2)
Poste occasionnel.....	1-1.03 t) 4)
Poste régulier	1-1.03 t) 5)
Poste vacant	1-1.03 t) 3)
Postes	1-1.03 t)
Pratiques interdites	1-5.00
Préretraite	8-1.33
Présence au travail	4-1.08
Prestation de travail	4-1.00
Prime de chef d'équipe	7-3.02
Prime de remplacement temporaire.....	7-3.03
Prime de soir, de nuit et de fin de semaine.....	7-3.04
Promotion.....	1-1.03 k), 6-6.05
Reclassement	3-1.07
Régime syndical.....	2-1.00
Registre de présences	4-1.08
Réguliers (employés).....	6-4.00
Relevé provisoire	3-1.03
Remboursement de crédits de congé de maladie	8-1.32
Remboursement des dépenses de voyage	6-7.10
Remplacement temporaire.....	6-1.02
Rémunération.....	7-1.00, annexe III
Renseignements au syndicat.....	2-1.09
Renseignements aux employés	2-1.10, 2-5.00
Réorientation professionnelle	1-1.03 m), 3-1.08

Représentant à la prévention	1-4.04
Représentation syndicale	2-2.00
Réprimande	3-2.02
Responsabilités de l'employeur	1-3.02
Responsabilités familiales	4-5.04
Responsabilités parentales	8-3.32
Retrait préventif (femmes enceintes)	8-3.22
Retraite	8-1.33
Rétrogradation	1-1.03 n), 3-1.13
Réunions syndicales	2-4.00
Révocations administratives	3-1.18
Santé et sécurité	1-4.00
Semaine régulière	1-1.03 u) 3)
Service	1-1.03 o) 1), 6-3.06
Service continu	1-1.03 o) 2), 6-3.01
Sous-contrats	5-1.06
Stationnement	7-4.00
Statut régulier	6-4.00
Supérieur hiérarchique	1-1.03 p)
Supérieur immédiat	1-1.03 q)
Suspension	3-2.04
Syndicat	1-1.03 r)
Temps compensé	4-2.03
Temps partiel	1-1.03 f) 1), 1-1.03 t) 2)
Temps réduit	4-1.09
Temps supplémentaire	4-2.00
Transmission de documents	2-5.00
Uniformes	1-8.01
Unité de négociation	1-1.03 s), 1-2.00
Vacances (occasionnel de moins d'un an)	10-1.07
Vacances annuelles	4-3.00, Annexe I
Versement des gains	7-2.00
Violence	1-5.07

