



CONVENTION COLLECTIVE

entre

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec



et

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

2015-2020

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	GÉNÉRALITÉS	7
1-1.00	But de la convention et interprétation	7
1-2.00	Reconnaissance et champ d'application	12
1-3.00	Droits et responsabilités de l'employeur	13
1-4.00	Santé et sécurité.....	15
1-5.00	Pratiques interdites.....	16
1-6.00	Accès à l'égalité en emploi.....	18
1-7.00	Grève et lock-out.....	19
1-8.00	Programme d'aide aux employées et employés	20
CHAPITRE 2-0.00	VIE SYNDICALE	21
2-1.00	Régime syndical	21
2-2.00	Représentation syndicale	23
2-3.00	Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes	24
2-4.00	Réunions syndicales.....	26
2-5.00	Transmission de documents	27
2-6.00	Droit d'affichage.....	28
CHAPITRE 3-0.00	PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION.....	29
3-1.00	Mesures administratives.....	29
3-2.00	Mesures disciplinaires	33
3-3.00	Langue de travail et pratique professionnelle	34
3-4.00	Comité de relations professionnelles	36
3-5.00	Sous-traitance	38
CHAPITRE 4-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	39
4-1.00	Prestation de travail.....	39
4-2.00	Heures supplémentaires	41
4-3.00	Vacances annuelles	43
4-4.00	Jours fériés et chômés	47
4-5.00	Congés sociaux.....	49
4-6.00	Congés pour affaires judiciaires	52
4-7.00	Congé sans traitement	53
4-8.00	Charges publiques.....	62
CHAPITRE 5-0.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISE À PIED	63
5-1.00	Changements techniques, technologiques ou administratifs.....	63
5-2.00	Mise à pied	65

CHAPITRE 6-0.00	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	67
6-1.00	Classification	67
6-2.00	Classement.....	68
6-3.00	Service continu et service	70
6-4.00	Statut d'employée ou d'employé régulier	71
6-5.00	Évaluation.....	72
6-6.00	Avancement d'échelon	73
6-7.00	Développement des ressources humaines	74
6-8.00	Mouvements de personnel	76
6-9.00	Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d'une employée ou d'un employé à un emploi de cadre.....	78
CHAPITRE 7-0.00	RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES	79
7-1.00	Rémunération	79
7-2.00	Versement des gains.....	83
7-3.00	Allocation et primes	85
7-4.00	Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de véhicules	86
7-5.00	Stationnement	87
CHAPITRE 8-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS.....	88
8-1.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	88
8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	98
8-3.00	Droits parentaux	101
8-4.00	Régime de retraite	116
CHAPITRE 9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	117
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	117
9-2.00	Arbitrage	119
CHAPITRE 10-0.00	CONDITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS	121
10-1.00	Application de la convention.....	121
10-2.00	Liste de rappel	124
10-3.00	Prêts de service.....	126
CHAPITRE 11-0.00	DURÉE DE LA CONVENTION	127
11-1.00	Durée de la convention	127
11-2.00	Signature	128

ANNEXES

Annexe I	Échelles de traitement	129
Annexe II	Liste des corps d'emploi	137

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1	Rencontre des employées ou employés avec le conseil d'administration et participation à certains comités de l'employeur.....	139
Numéro 2	Les bénévoles	140
Numéro 3	Entente sur l'organisation du travail	141
Numéro 4	Concernant les droits parentaux... ..	143
Numéro 5	Entente générale sur l'aménagement du temps de travail.....	144
Numéro 6	Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite	150
Numéro 7	Régularisation.....	153
Numéro 8	Concernant la création d'un comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention des professionnelles et professionnels	154
INDEX DES SUJETS		156

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION

1-1.01 L'objectif est de déterminer des conditions de travail et favoriser des relations harmonieuses entre les parties.

Interprétation

1-1.02 Dans la présente convention, lorsque le contexte le requiert, le masculin comprend le féminin, le singulier comprend le pluriel et vice-versa.

1-1.03 Dans la présente convention, sauf contexte contraire, on entend par :

a) « affectation » : mode de dotation par lequel l'employeur confie à une employée ou un employé un poste de la catégorie du personnel professionnel ;

b) « classement » : opération visant à attribuer à une employée ou un employé le corps d'emploi dont les attributions correspondent aux fonctions qu'elle ou il exerce, à lui reconnaître un crédit d'expérience et à lui accorder un taux de traitement ;

c) « classification »: ensemble des descriptions des emplois du Musée et des règles de classement des employées et employés ;

d) « conjointe ou conjoint » :

- i) celle ou celui 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 de trois (3) ans ou depuis un (1) an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

Lors du décès de l'employée ou de l'employé, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si l'employée ou l'employé ou la personne qu'elle ou qu'il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne ;

- ii) malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00, les termes « conjointe ou conjoint » signifient des personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent ;

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage ou de l'union civile par jugement du tribunal, ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, l'employée ou l'employé marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle elle ou il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjointe ou conjoint. Elle ou il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle ou il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention.

- e) « convention » : la présente convention collective de travail des professionnelles et professionnels conclue entre le Musée d'art contemporain de Montréal et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;
- f) « directrice ou directeur général » : la directrice ou le directeur général du Musée ou sa représentante ou son représentant ;
- g)
 - i) « emploi » : ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation ; un emploi peut être accompli par une, un ou plusieurs employés ;
 - ii) « corps d'emploi » : ensemble de fonctions ou de tâches qui ont des caractéristiques communes quant à la nature du travail et aux exigences professionnelles pour les accomplir. Plusieurs emplois peuvent être compris dans un même corps d'emploi ;
- h) « employée ou employé » : une salariée ou un salarié qui fait partie de l'unité de négociation visé par la convention ;
 - i) « temporaire » : une employée ou un employé occupant un poste régulier et qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire conformément à la section 6-4.00 ;
 - ii) « régulière ou régulier » : une employée ou un employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire conformément à la section 6-4.00 ;
 - iii) « occasionnelle ou occasionnel » : une employée ou un employé qui occupe un poste occasionnel ou un poste régulier temporairement dépourvu de son titulaire ;
 - iv) « à temps complet » : une employée ou un employé qui occupe un poste à temps complet ;
 - v) « à temps réduit » : une employée ou un employé qui occupe un poste à temps complet et dont la semaine de travail a été, à sa demande, provisoirement réduite ;
 - vi) « à temps partiel » une employée ou un employé qui :

occupe un poste à temps partiel ; ou

est engagé à titre de remplaçant, pour compléter l'horaire hebdomadaire d'une employée ou d'un employé à temps complet qui a réduit sa semaine de travail, elle ou il est à ce titre une employée ou un employé occasionnel ;
- i) « employeur » : Le Musée d'art contemporain de Montréal en sa qualité d'employeur des professionnelles et professionnels ;

- j) « enfant à charge » : une ou un enfant de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employée ou l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
- être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu ;
- Toutefois aux fins du régime d'assurance-maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur ;
- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou il satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date ;
- k) « famille » : personnes liées entre elles par suite d'un mariage reconnu par les lois du Québec, l'union civile, l'union de fait ou la filiation en ligne directe au premier degré (père, mère, enfant)
- l) « funérailles » : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt que celles-ci soient religieuses ou laïques ;
- m) « heures de travail » : période de prestation de travail ;
- i) « journée régulière » : période de prestation de travail d'une durée de sept (7) heures ;
 - ii) « semaine régulière » : période de prestation de travail constituée de cinq (5) journées régulières consécutives pour un total de 35 heures / semaine ;
 - iii) « année de travail » : un total de 1826,3 heures de travail à l'exclusion des heures supplémentaires ;
 - iv) « année d'expérience » : une année de travail.
- n) « Musée » : le Musée d'art contemporain de Montréal ;
- o) « poste » : pour les fins de l'application de la convention collective, un ensemble de fonctions ou de tâches significatives tiré d'un emploi et confié à une employée ou un employé ;
- i) « occasionnel » : poste pour lequel les services d'une employée ou d'un employé sont requis, soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour exécuter un travail spécifique et occasionnel ;
 - ii) « régulier » : poste pour lequel les services d'une employée ou d'un employé à temps complet ou à temps partiel sont requis tout au long de l'année à moins que cet emploi n'ait préalablement été identifié comme un poste occasionnel conformément au sous-paragraphe i) précédent ;

- iii) « temps complet » : poste pour lequel les services d'une employée ou d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire équivalant à une semaine régulière ;
 - iv) « temps partiel » : poste pour lequel les services d'une employée ou d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine régulière ;
 - v) « vacant » : poste qui fait partie de l'effectif autorisé, poste nouveau ou dépourvu de son titulaire antérieur et que l'employeur décide de combler ;
 - p) « service » : la période d'emploi d'une employée ou d'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.
 - q) « service continu » : la période d'emploi ininterrompue d'une employée ou d'un employé temporaire ou régulier depuis sa dernière nomination à titre temporaire. Cette période se calcule en années, en jours et en heures.
- Aux fins de cette définition, pour l'employée ou l'employé visé par la Loi sur les musées nationaux, depuis sa dernière nomination à titre temporaire au gouvernement du Québec ;
- r) « supérieure ou 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 qui est la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de l'employée ou de l'employé ;
 - s) « supérieure ou 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 la représentante ou le représentant de l'employeur auprès de l'employée ou de l'employé ;
 - t) « syndicat » : le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec ;
 - u) « unité de négociation » : l'unité décrite dans le certificat d'accréditation signé par le Commissaire du travail et détenu par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

1-1.04

Les textes ci-après font partie intégrante de la convention et les lettres d'entente et d'intention sont présumées avoir été signées lors de la signature de la convention collective :

Annexes

Annexe I Échelles de traitement

Annexe II Liste des corps d'emploi

Lettres d'entente

- | | |
|----------|---|
| Numéro 1 | Rencontre des employées ou employés avec le Conseil d'administration et participation à certains comités de l'employeur |
| Numéro 2 | Les bénévoles |
| Numéro 3 | Entente sur l'organisation du travail |
| Numéro 4 | Concernant les droits parentaux |
| Numéro 5 | Entente générale sur l'aménagement du temps de travail |
| Numéro 6 | Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite |
| Numéro 7 | Régularisation |

1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-2.01 Sous réserve de l'article 1-2.02, les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des employées et employés.

1-2.02 La convention ne s'applique pas :

- a) aux personnes engagées à titre provisoire en vertu d'une entente entre le Musée et d'autres organisations ;
- b) aux étudiantes ou aux étudiants ;
- c) aux employées ou employés d'un autre musée détachés à titre provisoire auprès du Musée en vertu d'une entente entre les deux musées ;
- d) aux employées ou employés du service des ressources humaines ;
- e) aux stagiaires reconnus dans le cadre de divers programmes académiques, d'emploi, d'intégration ou autres programmes de même nature.

1-2.03 Lorsque l'employeur exclut une employée ou un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employée ou l'employé et le syndicat par écrit en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

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.

Responsabilité de l'employeur

1-3.02 En matière civile, lorsqu'une employée ou un employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un membre du personnel du Musée, pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour l'employée ou l'employé qui en fait la demande écrite au directeur général. Après avoir consulté l'employée ou l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer sa défense pleine et entière.

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de l'employée ou de l'employé au directeur général, peut désigner à ses frais une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer la défense pleine et entière d'une employée ou d'un employé poursuivi en justice par un membre du personnel du Musée.

L'employée ou l'employé rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à l'employée ou à l'employé les frais assumés pour sa défense si elle ou il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Si la poursuite entraîne pour l'employée ou l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde, l'employée ou l'employé rembourse l'employeur.

L'employée ou l'employé aura droit d'adjoindre, à ses frais, à la ou au procureur choisi par l'employeur, sa ou son propre procureur.

1-3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employée ou l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employée ou de l'employé au directeur général, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer sa défense pleine et entière.

L'employée ou l'employé aura droit d'adjoindre, à ses frais, à la ou au procureur choisi par l'employeur, sa ou son propre procureur.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la plainte.

Si l'employée ou l'employé est déclaré coupable, elle ou il rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si l'employée ou l'employé se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employée ou par l'employé.

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employée ou l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une procureure ou un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et qu'elle ou qu'il obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du

Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats et notaires.

1-3.05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employée ou l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employée ou l'employé qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté l'employée ou l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition.

1-3.06 Lorsqu'une employée ou un employé est requis de comparaître devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel elle ou il appartient, pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employée ou l'employé qui en fait la demande écrite au directeur général. Après avoir consulté l'employée ou l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la plainte.

L'employée ou l'employé rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve faite devant le comité révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut ne pas réclamer à l'employée ou à l'employé les frais assumés pour l'assister si elle ou il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Une employée ou un employé qui se croit lésé par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la présente convention, 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 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail en vue de prévenir les maladies et les accidents du travail.

Les parties conviennent en particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, de respecter les dispositions des lois et les réglementations prévues par les lois du Québec visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employées ou employés.

1-4.02 Aux fins de l'application de « l'entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions », les conditions suivantes s'appliquent :

a) l'employée ou l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'elle ou 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'employée ou 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'employée ou l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur ;

b) la représentante ou le représentant à la prévention peut, après en avoir avisé son employeur, 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 et 7 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 ladite loi.

1-4.03 Le comité se réunit aux trois mois ou plus souvent sur demande écrite d'une des parties. Si aucun sujet ne justifie la tenue de la réunion, les parties peuvent convenir de ne pas se réunir. Chacune des réunions de ce comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu.

1-4.04 L'employeur s'engage à consulter le comité de santé et de sécurité mentionné à l'article précédent, notamment sur le choix des qualifications requises par les personnes désignées pour prodiguer les premiers secours et les premiers soins.

1-4.05 L'employée ou l'employé visé par l'article 1-4.02 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail soumettre un grief selon la section 9-1.00 ; le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence ou exclusion par l'employeur, par le syndicat ou par leurs représentantes et représentants respectifs, ou par une employée ou un employé envers une personne travaillant pour l'employeur en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, ou du fait que la personne est handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes, les compétences ou qualifications requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique et violence au travail

1-5.02 a) Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, 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.

b) Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employée ou l'employé et qui entraîne pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employée ou l'employé.

c) La violence au travail est une des composantes du harcèlement psychologique et désigne tout acte de violence causant ou susceptible de causer des dommages et des souffrances démontrables.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, harcèlement psychologique et de violence au travail.

Dans le cas de harcèlement psychologique, l'employée ou l'employé peut déposer une plainte selon la politique de l'employeur.

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

Les parties conviennent de discuter au comité des 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.

Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence, il prend avec diligence les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation, et ce, en fonction de sa politique sur le harcèlement psychologique. Il prend sans délai les mesures pour préserver l'intégrité physique et psychologique de l'employée ou l'employé et traite la plainte dans les sept (7) jours de sa réception.

1-5.04 Dans le cas de harcèlement psychologique, une employée ou un employé peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

Aux fins de la rencontre prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.03, les parties conviennent que le délai prévu au paragraphe c) de l'article 9-1.03 est ramené à dix (10) jours ouvrables et que le syndicat peut remplacer le comité de griefs de l'article 9-1.02 par un comité « ad hoc » formé de deux (2) personnes de chacune des parties en cause.

Les parties conviennent que les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant une ou des arbitres selon l'article 9-2.02. Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employée ou de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Dès que la plainte ou le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employée ou l'employé plaignant les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

Dans le cas où la plainte et le grief sont rejetés, l'employeur retire du dossier de l'employée ou l'employé présumé harceleur ou ayant présumément posé des gestes de violence les documents ayant trait à la plainte ou au grief

1-5.05 Durant le processus de traitement de la plainte ou du grief, l'employeur doit s'assurer que la situation qui a été jugée inacceptable n'a pas ou peu de chance de se reproduire.

Tel que mentionné dans la loi sur les normes de travail, l'employée ou l'employé dispose d'une période de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement pour déposer un grief.

1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1-6.01 Le comité de relations professionnelles examinera la nécessité d'établir des programmes d'égalité en emploi pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

Les parties négocient des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les groupes où le comité de relations professionnelles aura conclu à la nécessité d'établir des programmes.

1-6.02 La négociation des programmes d'accès à l'égalité en emploi vise, entre autres, les matières suivantes :

- la planification de l'embauche
- les chances d'avancement en emploi
- le perfectionnement
- le recyclage

1-6.03 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 prévu par l'article 1-6.04.

1-6.04 À cet effet, l'employeur mettra sur pied un comité conjoint composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'employeur et d'une (1) employée représentante ou d'un (1) employé représentant le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et d'une (1) employée représentante ou d'un (1) employé représentant le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.

1-6.05 Les programmes ou parties de programme qui n'ont d'effet qu'à l'égard des employées ou employés sont négociés par les parties à la convention.

1-6.06 L'employeur fournit aux représentantes ou représentants syndicaux membres du comité prévu par l'article 1-6.04 les données disponibles concernant l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes et les projets de nouveaux programmes ou de modifications aux programmes existants.

1-6.07 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 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 employées et employés ;
- c) ni le syndicat ni une employée ou 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 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

1-8.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux employées et employés en difficulté.

L'employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide.

Ce programme a pour but d'aider les employées et employés à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

1-8.02 Le programme d'aide doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté des employées et employés d'utiliser ou non les différents services offerts ;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une employée ou d'un employé bénéficiant du programme d'aide, de même que de la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus ;
- c) l'absence de préjudice causé à l'employée ou à l'employé du seul fait qu'elle ou qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit dans l'exercice de ses attributions, dans la progression de sa carrière ou autre ;
- d) les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

1-8.03 L'employeur, dans l'application de la politique concernant l'aide aux employées et employés, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des employées et employés qui ont recours à des services spécialisés d'aide pendant les heures de travail.

1-8.04 En application des articles 1-8.01 et 1-8.02, l'employeur consulte le syndicat, par l'entreprise du comité de relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler des recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés et employées.

De plus, il fournit annuellement au syndicat le bilan de l'application du programme d'aide.

1-8.05 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant. En contrepartie, les employées et employés peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

2-1.01 L'employeur retient sur la paie de chaque employée ou 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 autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'une ou 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 la ou 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'employée ou de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employée ou 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'employée ou 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 par l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêt et indemnité y prévus, 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 arrrages 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'employée ou 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'employée ou l'employé au moment où cette dernière ou ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employée ou 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'une employée ou 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 une employée ou un employé.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes visées. À cette fin, l'employeur fournit, sur demande, à l'employée ou l'employé les pièces justificatives.

- 2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où une employée ou un employé cesse d'être régi par la présente convention.

Renseignements au syndicat et aux employées et employés

- 2-1.09 À chaque période de paie, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés, des étudiantes et étudiants et des prêts de service.

Cette liste indique pour chacune, chacun, ses nom, prénom, sexe, adresse personnelle, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, régulier, occasionnel, temps réduit, temps partiel, etc.), traitement et montant de la retenue individuelle. Elle fait état des arrivées ou des départs d'employées et d'employés et indique leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation.

Cette liste comprend notamment pour le personnel occasionnel, la date prévue de fin d'emploi et le poste occupé.

- 2-1.10 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employée ou employé, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

- 2-1.11 Aux fins de l'application de l'article 6-8.03, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés désignés soit comme remplaçante ou remplaçant temporaire d'une ou d'un cadre ou à titre provisoire pour occuper un poste vacant de cadre, si telle désignation est d'une durée supérieure à quarante-cinq (45) jours consécutifs.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employées et employés à la fonction de déléguée ou délégué syndical.

2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de sa supérieure ou son supérieur immédiat, pour les motifs suivants :

a) assister une employée ou un employé de son unité de travail dans la formulation, la présentation et la défense de son grief conformément aux dispositions des sections 9-1.00 et 9-2.00 ;

b) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00 ;

c) prendre contact avec une nouvelle employée ou un nouvel employé au moment jugé opportun par la ou le délégué syndical ;

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La déléguée ou le délégué doit informer sa supérieure ou son supérieur immédiat de son retour au travail.

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

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

2-3.01 Aux fins de la présente section, une employée ou un employé peut obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour les motifs suivants :

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle ou il en soit membre ;

b) préparer ou présenter son propre grief, ou pour toute absence conformément à l'article 2-2.02 et aux sections 9-1.00 et 9-2.00 ;

c) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organismes syndicaux suivants : conseil syndical, ses comités et conseils, commission de surveillance et comité exécutif du syndicat ;

d) assister à titre de déléguée ou délégué syndical aux réunions ou comités de la fédération à laquelle le syndicat est affilié ou lié par entente de services ;

e) assister à un congrès ou colloque syndical si elle ou il est désigné déléguée ou délégué officiel du syndicat.

f) assister à des cours de formation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas huit (8) jours par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante).

g) à la demande de l'employée ou de l'employé visé par cet article, l'employeur et l'employée ou l'employé s'entendent sur un aménagement de tâches afin de tenir compte du temps consacré aux activités syndicales.

2-3.02 Une employée ou un employé qui désire obtenir un permis d'absence pour les motifs prévus à l'article 2-3.01 doit en faire la demande à sa supérieure ou son supérieur immédiat à l'aide du formulaire prévu par cette fin.

2-3.03 Le permis d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes c), d) e) et f) de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées :

a) la présence de l'employée ou de l'employé au travail n'est pas, dans l'opinion de la supérieure ou du supérieur immédiat, essentielle à la bonne marche du service ;

b) la demande doit être signée par l'employée ou l'employé et par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat attestant que l'employée ou l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

2-3.04 Toute modification au formulaire de permis d'absence pour activités syndicales doit faire l'objet d'une entente entre les parties lorsque ces modifications concernent la présente unité de négociation.

2-3.05 L'employée ou l'employé peut être libéré de certaines de ses activités professionnelles ou être affecté à un autre poste pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de l'employée ou de l'employé pour les motifs prévus aux paragraphes c) d) e) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service.

Ces modifications aux tâches de l'employée ou de l'employé peuvent être demandées par celle-ci ou celui-ci ou effectuées par l'employeur si celui-ci a constaté que les absences de l'employée ou de l'employé nuisent sérieusement à la bonne marche du service.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, l'employée ou l'employé réintègre son ancien poste ou un poste équivalent à celui qu'elle ou il détenait.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

2-3.06 Les absences prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 2-3.01, sauf celles en vertu de la section 9-2.00, n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires.

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus aux paragraphes c), d), e) et f) de l'article 2-3.01 et à l'article 9-1.10 et à la section 9-2.00, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette employée ou cet employé pour la durée de l'absence, sous réserve des dispositions de l'article 9-2.09.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07 ou à l'article 2-3.09 paragraphe a) est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employées et employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 et de l'article 2-3.09 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêt et indemnité y prévus, et ce, à compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère, pour la durée de son mandat, une employée ou un employé régulier désigné par le syndicat pour agir à titre d'agente ou d'agent syndical et ce, aux conditions suivantes :

a) le traitement et les avantages sociaux de cette employée ou cet employé sont maintenus à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de l'employée ou de l'employé majorée de 18.80% afin de couvrir les avantages sociaux ;

b) à l'expiration du permis d'absence prévu au paragraphe a) ci-dessus, l'employée ou l'employé réintègre son ancien poste ou un poste équivalent ;

c) dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, cédé ou déplacé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

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

2-4.02 L'employeur fait en sorte qu'une déléguée ou un délégué syndical qui doit rencontrer une employée ou employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-5.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toute directive et tout document d'ordre général relatif à la convention et émis par le Service des ressources humaines à l'intention des employées et employés.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle destinés aux employées et employés, émanant du Service des ressources humaines ou du Service des ressources financières, sont acheminés sous enveloppe scellée.

2-5.03 L'employeur remet à toute nouvelle employée ou tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction et à chaque employée ou employé une convention collective sous forme écrite dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention ou rend accessible une adresse électronique où trouver le texte de la convention dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention.

De la même manière, l'employeur remet ou rend accessible à chaque employée ou employé et par la suite à toute nouvelle employée ou tout nouvel employé, les règlements et politiques du Musée relatifs à ses conditions de travail, ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances.

Il remet ou rend accessible à chaque nouvelle employée ou nouvel employé la description de tâches, l'état de la reconnaissance de ses crédits d'expérience ainsi que le Code d'éthique et de déontologie des employés et dirigeants du MACM, le cas échéant.

Il en est de même des modifications apportées aux documents cités au présent article.

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

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, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou 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 une représentante ou un représentant autorisé du syndicat ;

b) tout autre document de nature syndicale signé par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat.

c) le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut diffuser par courriel (e-mail) sur le réseau informatique de l'employeur, les documents cités au présent article de même que toute autre information de nature syndicale à condition d'en avoir avisé l'employeur.

Le syndicat peut remettre aux employées ou employés tout document de nature syndicale.

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

3-1.01 Une employée ou un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle ou il en fait la demande au Service des ressources humaines. Elle ou il reçoit copie de tout document préjudiciable versé à son dossier.

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

L'employée ou l'employé peut également consulter son dossier, et ce en présence d'une employée ou d'un employé du Service des ressources humaines; elle ou il peut alors se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

Lorsque l'employée ou l'employé consulte son dossier, elle ou il peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu.

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'une employée ou d'un employé sur ses obligations ; cette déclaration ne doit contenir aucun reproche.

Tout avertissement inscrit au dossier d'une employée ou d'un employé et tout document s'y référant sont retirés s'ils n'ont pas été suivis, dans les six (6) mois suivants, d'un autre avertissement ou d'une mesure disciplinaire.

Relevé provisoire

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

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employée ou à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employée ou l'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans le cas où, pour des raisons autres que l'invalidité, elle ou il a été relevé provisoirement de ses fonctions pour s'être présenté au travail dans un état tel qu'elle ou il ne pouvait fournir sa prestation au travail.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une employée ou un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

L'employeur retire du dossier personnel de l'employée ou 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 L'employeur peut affecter provisoirement l'employée ou l'employé visé à l'article 3-1.03 à d'autres postes, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

3-1.07 L'employée ou l'employé peut demander son reclassement à un corps d'emploi de même niveau de conditions d'admission que celles de son corps d'emploi auquel elle ou il appartient.

Elle ou il adresse sa demande à l'employeur qui, sous réserve des sections 5-2.00 et 6-8.00, décide s'il accède à sa demande;

Toutefois, si telle demande est formulée par une employée ou 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 et 3-1.12 le cas échéant.

Réorientation professionnelle

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer à sa demande un classement inférieur.

3-1.09 Lorsqu'une employée ou un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de son emploi, elle ou il peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle :

a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance-traitement ;

b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement.

Lorsqu'en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employée ou l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de son emploi, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, elle ou il peut demander à son employeur sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.15 et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande, l'employée ou l'employé doit indiquer l'emploi qu'elle ou qu'il envisage.

3-1.10 Compte tenu des postes vacants au Musée et des exigences reliées à l'emploi visé, l'employeur donne suite à la demande de l'employée ou de l'employé si elle ou il possède les qualifications requises et dans le cas où la demande de réorientation a été formulée par suite d'une invalidité, si les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employée ou de l'employé lui permettent d'exercer les attributions de son nouveau corps d'emploi.

L'employée ou l'employé est informé de son nouveau classement au moyen d'avis écrit dont copie est adressée au syndicat. Le défaut de transmettre l'avis au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si l'employée ou l'employé n'a pas subi de préjudice.

3-1.11 Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux de traitement maximum prévu pour son nouveau corps d'emploi.

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

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer un classement inférieur. La rétrogradation n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à une employée ou 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'une employée ou d'un employé lorsque celle-ci ou celui-ci ne peut plus exercer les attributions de son 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 la ou le rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, l'employeur doit en prévenir l'employée ou 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(s) nouveau(x) classement(s) et poste(s) envisagés par le Musée.

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

Le défaut de transmettre tel avis au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si l'employée ou l'employé n'a pas subi de préjudice.

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

Si l'employée ou l'employé n'exerce pas son droit de recours, l'employeur rétrograde l'employée ou l'employé conformément à l'avis prévu à l'article 3-1.14.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si l'employée ou 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'arbitre fait droit au grief, la décision de l'employeur de prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employée ou de l'employé devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, l'employeur rétrograde l'employée ou l'employé, conformément à l'avis prévu en 3-1.14, sauf que la rétrogradation est effectuée à la date de la décision de l'arbitre.

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

a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour le nouveau corps d'emploi auquel elle ou il est rétrogradé ;

b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employée ou l'employé inhabile à exercer les attributions de son corps d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de l'employée ou de l'employé.

Congédiement administratif

3-1.18 L'employeur peut congédier une employée ou un employé pour l'une des causes suivantes:

a) pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions ;

b) suite à la perte d'un droit qui la ou le rend inhabile à exercer ses fonctions ;

c) suite à une invalidité qui entraîne une incapacité d'exercer les attributions de son poste sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre d'une employée ou d'un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Ce congédiement est une mesure administrative. Le cas échéant, l'employeur doit en prévenir l'employée ou l'employé par la remise ou l'expédition, sous pli certifié ou recommandé, d'un avis écrit lui indiquant les motifs de la décision et la date effective du congédiement avec copie au syndicat.

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

3-1.19 Le congédiement administratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

L'employée ou l'employé visé à l'article 3-1.18 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement, 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 rendue.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre une employée ou un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part, selon la procédure prévue à la section 9-1.00.
- 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'employée ou l'employé ; cette déclaration peut aussi contenir un avertissement.
- 3-2.03 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de destitution, l'employeur doit informer l'employée ou 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'employée ou 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.
- 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'employée ou 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'employée ou 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 ou suspension inscrite au dossier d'une employée ou 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'employée ou de l'employé sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 3-2.04 auxquels cas l'employeur verse au dossier copie de la sentence arbitrale modifiant la mesure disciplinaire.
- 3-2.07 L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à sa destitution peut exiger la présence de sa déléguée ou son délégué syndical.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- 3-3.01 Aucune employée ou aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 3-3.02 L'employée ou l'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'elle ou 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 employées et 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.

Pratique et responsabilité professionnelles

- 3-3.04 L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses employées et employés. L'employeur attribue à l'employée ou à l'employé de façon principale et habituelle des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son titre d'emploi, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire. Par ailleurs, les tâches de niveau professionnel sont confiées de façon principale et habituelle à des employées et employés. L'employeur convient de ne pas confier de façon permanente à une employée ou un employé des tâches de gérance auprès d'autres employées et employés. À la demande d'une employée ou d'un employé, la supérieure ou le supérieur immédiat confirme par écrit les mandats importants concernant les projets spéciaux dont la durée excède six (6) mois. L'employeur fournit à l'employée ou à l'employé à qui il retire un mandat, les motifs de sa décision et ce, par écrit pour les mandats dont la durée excède six (6) mois. L'employée ou l'employé ne peut contester par grief les motifs évoqués ; il peut cependant contester les faits. L'employée ou l'employé est responsable de son travail sous la direction de sa supérieure ou son supérieur immédiat.
- 3-3.05 L'employeur peut procéder à la nomination d'une employée ou d'un employé comme coordonnatrice ou coordonnateur. La coordonnatrice ou le coordonnateur doit faciliter l'établissement de liens entre les membres de l'équipe en vue d'assurer un fonctionnement efficace, dans le respect de l'autonomie professionnelle de chacune et chacun dans la réalisation du mandat confié par l'employeur. La coordonnatrice ou le coordonnateur ne pose aucun geste de nature administrative à l'endroit d'une ou d'un employé tel que, par exemple, signature d'un permis d'absence, autorisation de congé, de réclamation de temps supplémentaire ou de frais de voyage. Elle ou il peut cependant constater qu'un fait est survenu afin de faciliter et d'accélérer la gestion.
- 3-3.06 L'employeur fournit à ses employées et employés un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. De plus, il rend accessible aux employées et employés les textes de lois et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail. L'employeur prend les mesures appropriées pour informer les employées et employés des orientations et politiques qui sont utiles à leur travail.
- 3-3.07 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employées et employés, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.
- 3-3.08 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par l'employée ou l'employé ou par quelqu'une ou quelqu'un sous sa direction est signé par elle ou lui et elle ou il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.

Le nom de l'auteure ou l'auteur, ses titres professionnels ou universitaires, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative auxquelles elle ou il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par l'employée ou l'employé si l'employeur le publie ou le diffuse sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant l'employée ou l'employé.

- 3-3.09 Malgré l'article 3-3.08, aucune employée ou aucun employé n'est tenu ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact, au point de vue professionnel. Elle ou il peut retirer sa signature si le document est modifié.
- 3-3.10 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de l'employée ou de l'employé sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette employée ou cet employé s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.
- 3-3.11 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une employée ou un employé qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver.
- 3-3.12 L'employée ou l'employé peut s'engager dans des activités professionnelles extérieures, à la condition qu'elle ou il en informe l'employeur et que ces activités n'entrent pas en conflit d'intérêt avec le Musée. Ces activités ne s'effectuant pas durant les heures normales de travail de l'employée ou de l'employé sauf dans le cas de l'enseignement s'il y a autorisation de l'employeur.
- 3-3.13 L'employeur conserve la totalité et l'exclusivité des droits de propriété ou des droits d'auteur pour tous documents ou travaux, utilisant quelque support que ce soit, faits dans le cadre de son travail par une employée ou un employé.

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Comité de relations professionnelles

3-4.01 Un comité consultatif, désigné sous le nom de « comité de relations professionnelles » (C.R.P.), est formé au Musée et ce comité est constitué de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.

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

a) d'établir des moyens de communications entre l'employeur et le syndicat ;

b) de contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle à l'exclusion des griefs, notamment :

- la sécurité d'emploi, au sens des dispositions prévues au chapitre 5-0.00
- la classification
- les horaires de travail
- les assurances
- les changements technologiques, administratifs et organisationnels
- les modifications aux conditions de travail
- le développement des ressources humaines
- la conciliation travail-famille
- le harcèlement psychologique dans le cas d'une plainte selon la politique de l'employeur
- la santé et sécurité au travail en lieu et place du comité de santé-sécurité
- la sous-traitance.

À cette fin, il est consulté sur tout sujet pouvant intéresser les parties, notamment sur les projets de règlements et de directives affectant les employées et employés.

De plus, le CRP est investi de la mise en œuvre de la lettre d'entente sur l'organisation du travail.

Dispositions diverses

3-4.03 L'employeur sera, sauf exception, représenté par deux (2) cadres dont un de la direction des ressources humaines, la partie syndicale est représentée par deux (2) déléguées ou délégués syndical, qui pourront s'adjoindre la conseillère ou le conseiller syndical.

3-4.04 Les membres du comité prévu par la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la présente convention.

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

3-4.06 Le comité se réunit aux trois mois ou plus souvent sur demande écrite d'une des parties. Si aucun sujet ne justifie la tenue d'une réunion, les parties peuvent convenir de ne pas se réunir.

Chacune des réunions de ces comités doit faire l'objet d'un ordre du jour établi après consultation entre les parties et d'un compte rendu.

3-4.07 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.

3-4.08 L'une ou l'autre des parties ne peut exiger qu'un point à l'ordre du jour soit discuté, à moins que les informations pertinentes à ce sujet n'aient été expédiées à l'autre partie au moins cinq (5) jours avant la rencontre du comité. 3-4.09.

Cette consultation se fait en présence de la Directrice générale ou du Directeur général, à moins que les deux parties conviennent que sa présence n'est pas requise et doit avoir lieu avant toute décision finale quant à la mise en œuvre de ces démarches ou des décisions en découlant.

3-4.09 L'employeur s'engage à consulter le comité de relations professionnelles relativement à tout projet ou démarche administrative ou institutionnelle ayant des incidences sous-jacentes significatives sur l'orientation du Musée et l'organisation du travail des employées et des employés.

Cette consultation se fait en présence de la Directrice générale ou du Directeur général, à moins que les deux parties conviennent que sa présence n'est pas requise et doit avoir lieu avant toute décision finale quant à la mise en œuvre de ces démarches ou des décisions en découlant.

3-5.00 SOUS-TRAITANCE

3-5.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent d'utiliser les ressources internes de manière optimale et de favoriser le maintien, voire le développement de l'expertise à l'interne.

3-5.02 Malgré l'article 3-5.01, compte tenu de la taille de l'entreprise, les parties conviennent que lorsque l'employeur décide de confier à un sous-traitant l'exécution de certains travaux de nature professionnelle, il devra avoir respecté les paramètres suivants :

- a) il en informe le syndicat dans les meilleurs délais;
- b) les compétences requises sont non disponibles à l'interne ;
- c) la situation présente un caractère d'urgence ;
- d) aucune employée ou aucun employé ne sera mis à pied, et l'attribution de tels contrats ne devra pas diminuer le personnel régulier ou occasionnel.

De plus, aucune employée ou aucun employé ne pourra être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

3-5.03 Le syndicat peut demander une rencontre spéciale du comité de relations professionnelles pour discuter des contrats de services octroyés au cours de l'année, faire, le cas échéant, toute demande d'information et faire les recommandations appropriées. Cette rencontre peut également traiter des problèmes d'organisation du travail découlant de la sous-traitance.

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Semaine et heures de travail

4-1.01 L'horaire régulier de l'employée ou de l'employé est déterminé par l'horaire de travail du poste qu'il occupe :

a) les heures travaillées d'une journée régulière sont réparties entre huit heures trente (8 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30). Les périodes de prestation de travail d'une journée régulière sont interrompues par une période de repas ;

b) les journées régulières constituant la semaine régulière sont réparties du lundi au vendredi.

L'employeur peut déterminer d'autres répartitions que celles prévues aux paragraphes a) et b) précédents quand les besoins du service l'exigent, auquel cas telle répartition devient l'horaire de travail du poste dont les tâches exigent telle répartition.

4-1.02 L'application de l'article précédent ne peut avoir pour effet de fixer un nouvel horaire régulier à une employée ou un employé régulier.

4-1.03 L'horaire régulier de l'employée ou de l'employé à temps réduit est déterminé avec sa ou son supérieur immédiat.

4-1.04 a) La période de repas est d'une durée d'une (1) heure ou d'une heure et demi (1h 1/2) ; cette durée est établie par entente entre l'employée ou l'employé et sa ou son supérieur immédiat. La période de repas est obligatoire et non rémunérée.

b) L'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre midi (12 h 00) et quatorze heures (14 h 00).

c) L'employée ou l'employé a droit à chaque demi-journée, à une (1) période de repos de quinze (15) minutes chacune.

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

Présence au travail

4-1.05 À chaque période de référence, l'employée ou l'employé complète et soumet, pour approbation par son supérieur immédiat, sa feuille de temps électronique sur laquelle il a quotidiennement enregistré son heure d'arrivée et de départ.

Temps réduit

4-1.06 Une employée ou 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 elle ou 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'employée ou à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employée ou de l'employé.

Tel employée ou employé est, aux fins du régime de retraite, considéré en congé sans traitement pour la partie de la semaine où elle ou il n'est pas tenu de se présenter au travail.

- 4-1.07 L'employée ou 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 régulière de travail.

Temps partiel

- 4-1.08 Sous réserve des dispositions du chapitre 5-0.00, une employée ou un employé ne peut être affecté à un poste à temps partiel qui constituerait une diminution de son horaire régulier, sans son consentement écrit ; une employée ou un employé régulier ne peut être affecté à un poste occasionnel, sans son consentement écrit, auquel cas, elle ou il conserve son statut d'employée ou employé régulier.

Une employée ou un employé occasionnel peut être affecté sur un poste régulier à temps partiel. Elle ou il demeure sur la liste de rappel afin de pouvoir compléter sa semaine régulière. Le fait pour telle employée ou tel employé occasionnel de refuser cette affectation ne peut être considéré comme un refus au sens de la section 10- 2.00.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

a) lors d'un congé férié ;

b) lors d'un congé hebdomadaire ;

c) en sus d'une journée régulière ;

d) dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps réduit ou 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, elle ou il satisfait aux conditions du paragraphe c) du présent article ;

e) lors de voyages internationaux, le temps normalement requis pour le déplacement, à l'exception du temps consacré au repas, est compensé par un crédit de congé d'une durée équivalente. Ce crédit de temps compensé est utilisé, après une entente préalable, pour fin de congé à un moment qui convient à l'employée ou l'employé et à l'employeur.

Malgré les stipulations du paragraphe c), le travail qu'une employée ou un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après une prestation de travail d'une durée de sept (7) heures dans la même journée, pour une période de moins d'une (1) heure, n'est pas du travail en temps supplémentaire s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité ; il en est de même si, à l'occasion, une employée ou un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

4-2.02 L'employée ou l'employé à qui l'employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en temps supplémentaire reçoit un crédit minimal de quatre (4) heures. L'employée ou l'employé à qui, en raison de la nature de son emploi, l'employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire régulier de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une heure.

Le présent article ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué de façon continue immédiatement avant ou après la période régulière de travail d'une employée ou d'un employé.

4-2.03 L'employée ou l'employé reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit d'une durée équivalant à une fois le temps travaillé. Cependant, pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail, l'employée ou l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1½) le temps travaillé.

Tout crédit alloué en vertu de l'alinéa précédent est au choix de l'employé, rémunéré en espèce ou inscrit dans une banque de temps compensé jusqu'à concurrence d'un total équivalant à une durée de cinq (5) jours de travail. L'employée ou l'employé indique son choix lorsqu'il produit sa feuille de temps.

4-2.04 S'il y a rémunération en espèces, cette rémunération est calculée au taux de traitement horaire prévu par 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'employée ou l'employé a produit sa réclamation.

À défaut de paiement dans le délai prévu par 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 doivent être pris en journées ou en demi-journées ou en heures à un moment qui convient au supérieur immédiat et à l'employée ou l'employé avant le 31 mars de chaque année.

Nonobstant ce qui précède, les congés accumulés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars pourront être reportés à l'année suivante.

Si l'employée ou l'employé se voit refuser l'autorisation d'utiliser du temps compensé pour fin de congé, elle ou il peut à nouveau, sous réserve de 4-2.03, déterminer si elle ou il choisit que les crédits qu'elle ou qu'il voulait ainsi utiliser demeurent dans la banque de temps compensé ou soient rémunérés en espèces, le tout assujéti à l'alinéa précédent et aux dispositions de l'article 4-2.06.

4-2.06 Malgré les dispositions de l'article 4-2.05, l'employeur doit, à la demande de l'employée ou de l'employé, reporter à l'année financière suivante et pour cette seule année, les congés accumulés en vertu de la présente section et qui ne peuvent être pris, pour la seule raison que la période convenue pour prendre ces congés se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de la même année et que l'employée ou l'employé consent à la demande de l'employeur, à changer la période convenue.

Aux fins du présent article, pour l'employée ou l'employé qui bénéficie d'un congé longue durée prévu aux sections 8-1.00, 8-2.00 ou 8-3.00 entre le 1^{er} janvier et le 31 mars d'une année, la période prévue à l'alinéa précédent est prolongée après le 1^{er} avril de la même année d'une période égale à la durée du congé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars.

Pour l'employée ou l'employé occasionnel dont le contrat prend fin, l'employeur doit rémunérer, conformément à 4-2.04, les congés accumulés en vertu de la présente section qui n'ont pas été pris soit par suite d'une interruption prématurée du contrat ou soit parce que l'employeur n'a pu autoriser la prise du congé avant la fin du contrat.

4-2.07 L'employée ou l'employé qui, au cours de sa période de temps compensé, fait l'objet d'une hospitalisation voit reportée la période de temps compensé non utilisée.

4-2.08 Tout déplacement pour fins de travail, en dehors des heures régulières et effectué par l'employée ou l'employé à la demande expresse de sa supérieure ou son supérieur immédiat, est comptabilisé en temps supplémentaire.

4-2.09 L'employée ou l'employé peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire si sa présence est nécessaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de sa santé ou de l'état de santé de son père, sa mère, son frère, sa sœur ou de l'un de ses grands-parents.

4-3.00 VACANCES ANNUELLES

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

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

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

Le nombre d'heures où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement exclut le temps supplémentaire. Toutefois, les heures travaillées en plus de son horaire régulier qui ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire tel que stipulé à l'article 4-2.01 d) sont comptabilisées dans le nombre d'heures où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement.

Le nombre de jours de vacances accumulés est converti en heures à raison de 7 heures par jour.

4-3.03 L'employée ou l'employé qui en fait la demande vingt et un (21) jours à l'avance au Service des ressources humaines peut recevoir, 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'employée ou l'employé qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi au cours ou à la fin de la période probatoire, de son congédiement, de sa retraite ou de son décès, n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'elle ou il n'a pas prises et qui sont prévues à la présente section.

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

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

4-3.05 Les employées et employés choisissent les dates auxquelles elles et ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de la ou du supérieur qui tient compte des nécessités de son service et ne peut de ce fait modifier les dates de vacances déjà autorisées à d'autres employées ou employés. L'employée ou l'employé doit formellement faire approuver ses vacances deux (2) semaines à l'avance. Il doit faire sa demande par écrit.

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

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

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

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

4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison 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'employée ou l'employé voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, si elle ou il en fait la demande. L'employée ou l'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

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

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances de l'employée ou de l'employé à temps réduit, cette dernière ou ce dernier se voit remettre un crédit de vacances équivalent au nombre d'heures de vacances qui auraient été normalement prises. Elle ou il peut utiliser ce crédit conformément à l'article 4-3.06.

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

4-3.10 Malgré les dispositions de l'article 4-3.05, la ou le supérieur immédiat peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à une employée ou un employé qui désire changer la date de ses vacances.

Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier les dates de vacances déjà autorisées à d'autres employées ou employés.

- 4-3.11 Malgré les autres dispositions de la présente section, l'employée ou 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 pouvant être reportées à l'année suivante est égal à la moitié des crédits alloués à l'employée ou à l'employé à temps réduit en début d'année.
- 4-3.12 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre des 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.
- L'employée ou l'employé à qui survient, avant ou pendant ses vacances annuelles, un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu à la section 4-5.03 a), b), c), f) et 4-5.04 a) le droit, sur demande, d'utiliser les congés prévus à cet effet et de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.10.
- L'employée ou l'employé a le droit de reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés à l'année précédant sa préretraite ou retraite.
- 4-3.13 Après approbation de l'employeur, une employée ou un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de 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 du calcul de l'indemnité prévue à l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels l'employée ou l'employé aura droit au 1^{er} avril suivant.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Aux fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés à l'article 4-4.05 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

4-4.02 Pour une employée ou un employé à temps réduit ou à temps partiel, un montant correspondant 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 lui sera versé en compensation de chaque jour férié et chômé.

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

Si un tel congé ne peut être accordé à l'employée ou à l'employé dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent la date du congé férié, l'employée ou l'employé reçoit en compensation un montant égal au traitement qu'elle ou qu'il reçoit pour une journée régulière de travail.

4-4.04 L'employée ou 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 équivalant au traitement qu'elle ou qu'il reçoit pour une journée régulière de travail en plus de voir son traitement régulier maintenu.

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

4-4.05 LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An		Vendredi 1er janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 3 avril	Vendredi 25 mars	Vendredi 14 avril	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril	Lundi 28 mars	Lundi 17 avril	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	
Fête nationale des patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	
Confédération	Mercredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

4-5.00

CONGÉS SOCIAUX

Aux fins de la présente section, la définition de conjointe ou conjoint est prévue à l'article 1-1.03 d)

Mariage ou union civile

4-5.01

L'employée ou l'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur par écrit, de s'absenter, sans réduction de traitement lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, 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 son union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition d'y assister. L'employée ou l'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée supplémentaire sans perte de traitement si elle ou 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'employée ou de l'employé;

4-5.02

À l'occasion du mariage ou l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, l'employée ou l'employé a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.

Décès

4-5.03

L'employée ou l'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur par écrit, de s'absenter, sans réduction de traitement lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) le décès de son fils, de sa fille ou de sa conjointe ou son conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- b) le décès d'une ou d'un enfant à charge couvert par la définition prévue au paragraphe j) de l'article 1-1.03 : cinq (5) jours dont le jour du décès ou des funérailles ;
- c) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, ou le décès de l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, l'employée ou l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;
- e) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de l'employée ou de l'employé : le jour du décès ou des funérailles ;

- f) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe j) de l'article 1-1.01 : le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement.

L'employée ou l'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes a), b), c), d) et e) si elle ou 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'employée ou de l'employé

Un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

- 4-5.04 À l'occasion du décès ou des funérailles de son petit enfant, l'employée ou l'employé a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter une (1) journée sans traitement.

Changement de domicile

- 4-5.05 L'employée ou l'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur par écrit, de s'absenter, sans réduction de traitement lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, lorsqu'elle ou il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une employée ou un employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile.

Congé pour responsabilités familiales et parentales

- 4-5.06 L'employée ou l'employé dont la présence est requise auprès de sa famille (tel que défini à l'article 1-1.03 k)) pour des raisons sérieuses et urgentes 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'employée ou l'employé doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire qu'elle ou il lui remet.

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

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

- 4-5.07 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, l'employée ou l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants 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'employée ou de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence.

4-5.08 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.06 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé.

4-5.09 L'employée ou l'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui l'employée ou l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employée ou l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 4-5.03.

4-5.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

L'employée ou l'employé doit informer par écrit le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence.

4-5.11 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, l'employée ou l'employé bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8-3.46.

Congés mobiles

4-5.12 Outre les congés prévus en vertu de l'article 4-5.08, l'employée ou l'employé a droit à cinq (5) congés mobiles par année civile qui sont déduits de la réserve de congés de maladie.

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 4-6.01 L'employée ou l'employé qui est appelé à agir à titre de juré, à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant la ou le coroner, la ou le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit aucune réduction de traitement tel que défini à 7-1.01, sous réserve de l'article 4-6.02.
- 4-6.02 Une employée ou 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 elle ou il a droit pour la période où elle ou il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.
- 4-6.03 L'employée ou l'employé appelé à comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où elle ou il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

4-7.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Conditions générales

4-7.01 Une employée ou un employé peut, compte tenu des besoins du service et pour un motif valable, 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.

Pour remplacer une employée ou un employé en congé sans traitement, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'appliquer les articles 6-.8.00 sur les mouvements de personnel. Une employée ou un employé en congé sans traitement ne crée pas un poste vacant pour l'application des règles de dotation prévues à ce même article. Il s'agit d'un poste temporairement vacant et il n'y a pas d'obligation d'affichage pour l'employeur. Ce poste peut être comblé par un employé occasionnel selon les dispositions de l'article 10.2.04 ou en affectation temporaire pour une période maximale de 12 mois.

Pour tout congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.03 à 4-7.06, l'employée ou l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

Le montant de l'étalement pour la période suivant le congé ne peut excéder les sommes que l'employeur devrait verser à l'employée ou à l'employé en cas de départ avant la fin de la période d'étalement à titre de compensation pour vacances accumulées, temps supplémentaire ou congé de maladie tel que prévu par la présente convention.

4-7.02 La demande de congé sans traitement ou son renouvellement doit être constaté, dans les sept (7) jours, par un écrit signé par l'employeur.

4-7.03 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employée ou l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ou pour l'employée ou l'employé à temps réduit de trente (30) jours de calendrier. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant 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 employées ou employés.

La nouvelle ou le nouvel employé régulier bénéficie des avantages de l'alinéa précédent au prorata du nombre de mois qui s'écouleront entre la date de son engagement et le 31 mars suivant.

Pour l'employée ou l'employé occasionnel, la période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante s'entend d'une période de douze mois consécutifs. Pour tout contrat ou fraction de contrat d'une durée moindre, les quantum du premier alinéa de cet article se calculent au prorata du contrat ou de la fraction de contrat.

4-7.04 L'employeur peut accorder un congé sans traitement à une employée ou un employé pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche ou d'effectuer des stages qui ont trait à ses activités professionnelles.

4-7.05 a) L'employée ou l'employé a droit à un congé sans traitement pour des études à temps complet ou à temps partiel qui sont pertinentes à l'exercice de sa profession. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de cette option doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée ou l'employé.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates du début et de la fin de ce congé ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours, les heures de travail et les congés hebdomadaires.

- b) L'employée ou l'employé peut aussi, après entente avec l'employeur et en autant qu'il y a du travail disponible, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures à la suite d'un congé prévu à l'article 8-1.03. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente. L'employée ou l'employé à temps réduit voit ses tâches diminuées proportionnellement au congé partiel sans traitement.

L'employée ou l'employé qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période du congé obtenu en vertu des articles 4-7.04, 4-7.05 et 4-7.06 doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

4-7.06 Après sept (7) ans de service continu, l'employée ou l'employé a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

4-7.07 L'employée ou l'employé doit aviser le Service des ressources humaines au moins trente (30) jours à l'avance, de son désir de reprendre le travail.

4-7.08 A son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, cédé ou déplacé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

4-7.09 L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les (10) dix jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour au travail est réputé absent sans autorisation et peut de ce fait être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.10 L'employée ou l'employé peut obtenir un congé sans traitement dans le but d'accomplir toute activité de nature professionnelle à titre de salariée ou salarié ou à son propre compte.

L'employeur peut, sous réserve de la section 2-3.00, refuser cette demande s'il y voit un conflit d'intérêt entre ces activités et les fonctions de l'employée ou de l'employé ou les fonctions ou mandat de l'institution.

4-7.11 Le congé sans traitement obtenu sous la foi de déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur en est informé; l'employée ou l'employé doit réintégrer son travail sans délai et elle ou il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.12 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé continue de participer au régime d'assurance-maladie et elle ou il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.13 Une employée ou un employé régulier n'étant pas à temps réduit peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

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

4-7.14 Ce congé permet à l'employée ou à l'employé de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans selon le cas. L'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

4-7.15 Ce congé est octroyé après approbation de l'employeur qui tient compte notamment du fait que l'employée ou l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employées et employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employée ou l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employée ou de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4-7.16 Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle ou il détenait.

Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

4-7.17 L'employée ou l'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

4-7.18 La convention collective s'applique à l'employée ou à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions de la présente section.

4-7.19 L'employée ou l'employé demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes

- option de deux (2) ans :
16 à 18 mois de travail et 6 à 8 mois de congé ;
- option de trois (3) ans :
24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;
- option de quatre (4) ans :
36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;
- option de cinq (5) ans :
48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

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 ; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue.

Pendant la période de congé sans traitement, l'employée ou l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; elle ou 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.

- 4-7.20 Au moment de sa demande, l'employée ou l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie, de même que la durée du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employée ou l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.
- 4-7.21 Le pourcentage de traitement que l'employée ou l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.43, sur la base du traitement qu'elle ou il aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 4-7.22 Au cours de la participation de l'employée ou de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, 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 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'employée ou l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-7.39 s'appliquent en les adaptant.
- 4-7.23 L'employée ou l'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-7.24 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employée ou l'employé pendant la durée de l'option, y compris le congé sans traitement.
- 4-7.25 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option peut être suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé, et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent et le régime québécoise d'assurance parentale ou le régime d'assurance-emploi est alors le premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé sans traitement ; l'employée ou l'employé peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, elle ou il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, l'employée ou l'employé bénéficie, le cas échéant de la partie résiduelle de ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

Suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employée ou l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.24 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.

4-7.26 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, maladie et traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.14 et l'employée ou l'employé doit payer sa quote-part.

4-7.27 Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employée ou l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle ou il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15.

4-7.28 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise et l'employée ou l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la participante ou le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15.

4-7.29 Aux fins de l'assurance-traitement, l'employée ou l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et qu'elle perde jusqu'au début du congé planifié :

soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employée ou l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employée ou l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b), et c) de l'article 8-1.15 et l'année de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.30 L'employée ou l'employé sera traité selon les articles 4-7.27 à 4-7.29 si elle ou il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité :

a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé. Selon le cas :

- le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son année de congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une année de service pour chaque année de participation à l'option.
- Par ailleurs, le traitement non versé est remboursé sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite, si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ;
ou

b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.22.

4-7.31 Au cours de l'année de congé sans traitement, l'employée ou l'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.32 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 ces prestations au cours de l'option.

4-7.33 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé sans traitement ait été pris, 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'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.34 Aux fins des accidents du travail, l'employée ou l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début congé planifié :

soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus incapable.

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

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

4-7.35 Durant les deux (2) premières années, l'employée ou l'employé est traité tel qu'explicité aux articles 4-7.33 et 4-7.34 si l'incapacité suite à un accident du travail dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par l'employée ou l'employé cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 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'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

4-7.36 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

L'employée ou l'employé a droit, durant son 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 si elle ou 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'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.37 Aux fins des régimes de retraite, une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employée ou à l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.38 Aux fins d'application des sections 7-1.00 et 7-3.00, l'employée ou l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, rémunération additionnelle et supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle ou il a droit à l'entier de ses primes, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

4-7.39 Les modalités ci-dessous 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'employée ou l'employé qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement à traitement différé doit informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail ;
- b) l'employée ou l'employé doit rembourser, conformément à l'article 4-7.42, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris ;
- c) l'employée ou l'employé sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris ;
- d) le calcul du montant dû par l'employeur ou par l'employée ou l'employé s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours : montant reçu par l'employée ou l'employé durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employée ou de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, le Musée rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employée ou à l'employé ; si le solde obtenu est positif, l'employée ou l'employé rembourse ce solde au Musée sans intérêt ;

- e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employée ou l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement à traitement différé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; l'employée ou l'employé pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, 100 % RRF).

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'employée ou à l'employé si le congé sans traitement n'a pas été pris.

4-7.40 La participation à l'option choisie par l'employée ou l'employé est maintenue à la suite d'une affectation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de l'employée ou de l'employé à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible, conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 4-7.42, si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement, et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 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'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.41 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employée ou de l'employé.

4-7.42 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'employée ou l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle ou il a effectivement reçu.

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

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

En cas de démission, congédiement, décès ou retraite de l'employée ou l'employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.43 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une employée ou un employé selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME					
Durée du congé	1 an	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 %

4-7.44 Les articles 4-7.13 à 4-7.43 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-7.45 L'employée ou l'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'Employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employée ou l'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 travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employée ou de l'employé devient sa semaine normale. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et l'employée ou l'employé participant au programme.

4-8.00**CHARGES PUBLIQUES**

4-8.01

L'employée ou l'employé qui est candidate ou candidat à une charge publique, qui occupe une charge publique ou qui, dans le cadre d'une élection, travaille à une fonction officielle et non partisane, a le droit d'obtenir, après en avoir informé sa ou son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, un congé sans traitement si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

CHAPITRE 5-0.00
CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES
OU ADMINISTRATIFS ET MISE À 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 une employée ou 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'une employée ou un employé soit mis à pied pour manque de travail.

Avant d'octroyer un contrat de service professionnel, l'employeur apprécie la candidature de l'employée ou de l'employé occasionnel ou de l'employée ou de l'employé visé par les dispositions du chapitre 5-0.00 aux fins de vérifier la capacité de celle-ci ou celui-ci d'assumer les tâches qu'il veut faire réaliser par ledit contrat.

Événements déclencheurs

5-1.02 L'employeur consulte le syndicat et les employées et employés visés trois (3) mois 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'employées ou d'employés, c'est-à-dire lorsque le nombre de postes disponibles pour un corps d'emploi devient inférieur au nombre d'employées et d'employés de ce corps d'emploi.

5-1.03 Dans les cas prévus à l'article précédent, l'employée ou l'employé visé est celle ou celui, ayant le moins de service continu, dans l'emploi touché par un desdits événements.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur confie à l'employée ou l'employé touché par un des événements prévus à l'article 5-1.02 et qui possède les qualifications requises ou peut les acquérir en vertu du paragraphe b) de l'article 5-1.04, les tâches d'une autre employée ou d'un autre employé qui a moins de service continu qui occupe un poste régulier ou les tâches d'une autre employée ou d'un autre employé qui occupe un poste occasionnel à condition qu'elle ou qu'il satisfasse aux exigences de l'emploi ; l'employée ou l'employé qui a le moins de service continu et que l'employeur ne peut déplacer conformément à ce présent alinéa, devient l'employée ou l'employé visé pour les fins du présent article.

Aux fins de l'alinéa précédent, est réputé posséder les qualifications requises ou démontrer pouvoir les acquérir en vertu du paragraphe b) de l'article 5-1.04, l'employée

ou l'employé qui 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.

5-1.04

L'employée ou l'employé visé peut :

- a) être déplacé sur un poste vacant de catégorie professionnelle, prioritairement toutefois sur un poste vacant de son corps d'emploi ;
- b) réclamer du recyclage aux frais de l'employeur afin de se prévaloir des dispositions du paragraphe a) précédent ; le temps alloué pour le recyclage ne peut excéder les neuf (9) mois ;
- c) demander une réorientation pour occuper un poste vacant en conformité avec l'article 3-1.08.

Dans chacun des cas énumérés aux paragraphes a), b) et c) précédents, l'employée ou l'employé doit répondre aux conditions d'admission généralement exigées en pareilles circonstances. De plus, si l'employée ou l'employé a réclaté du recyclage, elle ou il devra démontrer, à la fin de la période allouée, qu'elle ou il est apte à occuper son nouveau poste.

L'employée ou l'employé ne subit aucune perte de traitement dans les cas prévus en a) et b) du présent article par suite de son nouveau classement. Si son traitement est supérieur au taux de traitement de son nouveau classement, les augmentations annuelles lui sont accordées en forfaitaire tant que telles augmentations ou partie d'augmentation lui accordent un traitement supérieur au taux de la nouvelle échelle. Dans le cas prévu en c), le taux de traitement est déterminé conformément à l'article 3-1.11.

L'employée ou l'employé avisé conformément à l'article 5-1.03 dispose de dix (10) jours pour se prévaloir des options du présent article.

5-2.00 MISE À PIED

5-2.01 Si l'employée ou l'employé visé par les événements prévus à la section 5-1.00 ne peut ou ne désire pas se prévaloir de l'une des options de l'article 5-1.04, elle ou il est déclaré surplus de personnel et l'employeur lui transmet un avis de mise à pied sous réserve des stipulations de la présente section.

5-2.02 L'employée ou l'employé visé à l'article 5-2.01 bénéficie, selon son service continu, d'une période de stabilité d'emploi décrite dans le tableau suivant à partir de l'avis qui lui est signifié personnellement à l'effet qu'elle ou il sera mis à pied pour un des motifs prévus à l'article 5-1.02. Cette période débute à la date de l'avis donné à l'employé en vertu de l'article 5-2.01.

Service continu	Période de stabilité
Moins de 12 mois	2 mois
12 mois à 24 mois	4 mois
25 mois à 36 mois	6 mois
37 mois à 48 mois	8 mois
49 mois à 60 mois	10 mois
61 mois et plus	12 mois

L'employeur peut, pendant cette période de stabilité, affecter l'employée ou l'employé visé à un autre emploi, prioritairement toutefois sur un poste vacant de son corps d'emploi.

5-2.03 Dès le début de cette période de stabilité et pour une période de vingt-quatre (24) mois, l'employée ou l'employé visé à l'article 5-2.01 peut réclamer d'être affecté sur un emploi vacant de niveau professionnel si elle ou il répond aux exigences de l'emploi.

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 desdites employées et desdits employés au moment de leur mise à pied.

5-2.05 L'employée ou l'employé sur cette liste est rappelé au travail en priorité sur un emploi de la catégorie professionnelle si elle ou il répond aux exigences de l'emploi.

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

L'employée ou l'employé doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel si elle ou 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 une employée ou 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'employée ou l'employé rappelé au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

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

a) si elle ou il refuse trois (3) offres d'emploi de catégorie professionnelle consécutives ;

b) si elle ou il est inscrit sur la liste depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5-2.08 Si plusieurs employées et employés sont sur la liste de rappel, c'est celle ou celui qui a le plus de service continu qui est rappelé la première ou le premier ; si deux (2) employées et employés ont la même durée de service continu, on rappelle d'abord celle ou celui qui fut inscrit la première ou 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 paragraphe o) de l'article 1-1.03, pour fins de calcul du service continu, l'employée ou l'employé rappelé au travail conformément à l'article 5-2.05 se voit créditer les années de service continu qu'elle ou il avait cumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle elle ou il a été sur liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

CHAPITRE 6-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

- 6-1.01 Le 17 mai 2012, le Musée d'art contemporain de Montréal a obtenu le mandat du Conseil du Trésor d'établir un plan de classification propre au Musée, lequel a été approuvé par le Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et le Conseil du Trésor avant son entrée en vigueur. Ces classifications adoptées par le Musée remplacent celles de la fonction publique (voir Annexe II). Les règles d'intégration qu'une telle révision rendrait nécessaire sont celles prévues à l'article 6-2.03.
- 6-1.02 Sous réserve de l'article 6-1.01, lorsqu'un nouvel emploi est créé :
- a) l'échelle des traitements de référence a fait l'objet d'une entente avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du Musée le 17 mai 2012. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements ;
 - b) l'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle des traitements au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant son entrée en vigueur ;
 - c) conformément à l'articles 9-1.06, le syndicat, peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle des traitements, présenter un grief par écrit à l'employeur s'il croit que cette nouvelle échelle des traitements n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) ci-dessus.
- 6-1.03 Sous réserve des dispositions des deux (2) articles précédents, le comité de relations professionnelles sera appelé à étudier toute demande de modifications à la classification et à faire les recommandations appropriées. Telle consultation ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Le Musée adopte son plan de classification prévu à l'annexe II et les applique mutatis mutandis.

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

6-2.02 L'employée ou l'employé qui estime être mal classé peut demander une révision des données ayant servi à établir son classement et ce dans les trois (3) mois qui suivent cette décision en en faisant la demande à la directrice ou au directeur des ressources humaines. Une réponse doit être transmise dans les trente (30) jours de la demande de révision. Si l'employée ou l'employé n'est pas satisfait de la réponse de l'employeur et si elle ou il estime que son classement n'a pas été fait conformément à l'article 6-2.01, elle ou il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 9-1.00.

L'employée ou l'employé dont les fonctions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de son d'emploi a le droit de réclamer un classement approprié à ses fonctions ; l'employeur peut cependant, à sa discrétion, soit modifier le classement de l'employée ou de l'employé pour le rendre conforme à sa demande ou modifier les tâches de celle-ci ou de celui-ci pour les rendre conformes à son classement.

Intégration

6-2.03 Le Musée s'engage à respecter les règles d'intégration qui sont convenues entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Québec.

6-2.04 Le taux de traitement d'une employée ou d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne peut être diminué.

6-2.05 L'employée ou l'employé qui fait l'objet d'une intégration, telle que prévue à l'article 6-2.03, peut en appeler du corps d'emploi, du crédit d'expérience, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. L'employée ou l'employé non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon elle ou lui, elle ou il satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration.

6-2.06 L'appel se fait de la façon suivante :

- a) l'employée ou l'employé présente son appel à la directrice ou au directeur des ressources humaines au moyen d'une note spécifiant le (les) objet (s), les faits et les motifs de l'appel. Cette note doit être présentée dans les trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié, sous pli recommandé ou, pour les non intégrées ou non intégrés avant la date limite fixée dans les règles d'intégration ;
- b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, le comité prévu par l'article 9-1.02 s'enquiert des plaintes portées par l'employée ou l'employé et dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'enquête, soumet dans un rapport écrit à l'employée ou à l'employé, au syndicat et à l'employeur, sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations 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'employée ou 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'employée ou l'employé peut se faire accompagner de sa déléguée ou 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'employée ou 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 Le syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties :

- a) si le nouvel avis d'intégration expédié à l'employée ou à l'employé n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ; ou
- b) si un nouvel avis n'est pas émis ; ou
- c) si le syndicat croit que l'employée ou l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ; ou
- d) si le syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employée ou à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au paragraphe b) ou d) de l'article 6-2.06 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

6-2.08 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-2.06 et 6-2.07 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

6-2.09 Toutes les dispositions prévues à l'article 2-2.02 et au paragraphe b) de l'article 2-3.01 relativement aux absences en cas de grief s'appliquent mutatis mutandis lors de l'application des articles 6-2.05 et 6-2.06.

6-3.00 SERVICE CONTINU ET SERVICE

6-3.01 Pour fins du calcul du service continu et du service, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, un jour est égal à sept (7) heures.

Service continu

6-3.02 Dans le cas de l'employée ou l'employé temporaire ou régulier occupant un emploi à temps partiel, la période d'emploi est calculée sur la base des années, des jours et des heures rémunérées à taux normal.

6-3.03 L'employée et l'employé perd son service continu accumulé lorsqu'elle ou il démissionne, est destitué ou lorsque son nom est rayé de la liste de rappel conformément à l'article 5-2.07.

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

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

Service

6-3.06 Dans le cas d'une employée ou d'un 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, elle ou il accumule du service pour les heures travaillées un jour férié et prévues à son horaire normal.

6-3.07 Malgré l'article 6-3.06, l'employée ou l'employé occasionnel dont l'engagement est de plus d'un an accumule du service lorsqu'elle ou lorsqu'il est libéré en vertu des dispositions de l'article 2-3.01 c), d), e), f), sauf dans le cas d'une absence accordée en vertu de 2-3.09.

6-3.08 L'employée ou 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.

6-3.09 À l'expiration de son emploi, une employée ou 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'employée ou l'employé.

6-4.00 STATUT D'EMPLOYÉE OU D'EMPLOYÉ RÉGULIER

6-4.01 La première période de douze (12) mois d'emploi continu, de toute employée ou de tout employé, est définie période d'emploi continu à titre temporaire et constitue la période de probation de cette employée ou cet employé.

Aux fins de l'application du présent article, pour l'employée ou l'employé visé par l'article 6-3.05, la période de probation est constituée des douze (12) mois qui suivent sa date d'engagement à titre d'employée ou d'employé temporaire.

6-4.02 L'employeur remet à l'employée ou à l'employé, à son entrée en fonction, une description écrite de ses tâches et attributions. Il informe également l'employée ou l'employé de la supervision professionnelle dont elle ou il pourra bénéficier.

6-4.03 La supérieure ou le supérieur immédiat fait l'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé entre le début du sixième (6^e) et la fin du septième (7^e) mois qui suit sont entrée en fonction et, si nécessaire, un mois avant la date de la fin de sa période de probation.

Dans le cas où l'employeur n'a pas procédé à l'évaluation dans le délai prescrit, celle-ci est présumée être favorable.

6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé temporaire, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant la fin de son emploi. L'employeur procède alors à l'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé.

6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu par 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'une employée ou 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'employée ou l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

6-4.07 L'employée temporaire enceinte dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une cause juste et suffisante.

6-4.08 La période d'emploi continu à titre temporaire qu'a à effectuer l'employée ou l'employé à temps réduit ou à temps partiel est comptabilisée en heures à l'exclusion du temps supplémentaire.

6-4.09 La période de probation d'une employée ou d'un employé temporaire qui bénéficie d'un congé de longue durée, conformément aux sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00, peut excéder douze (12) mois de calendrier ; la prolongation, toutefois, ne peut être supérieure à la durée de l'absence comprise dans les douze (12) premiers mois de calendrier.

6-5.00

ÉVALUATION

6-5.01

L'évaluation est l'appréciation par ses supérieures et supérieurs des résultats du travail atteint par l'employée ou l'employé eu égard :

- à la description des attributions et des tâches,
- à la formulation des responsabilités et des mandats,
- à la signification des attentes en termes d'objectifs et de connaissances, d'habiletés professionnelles et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail,

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employée ou l'employé et ses supérieures et supérieurs ; à cette fin, la signification des attentes et l'évaluation doivent être transmis par écrit à l'employée ou à l'employé et faire l'objet d'une rencontre de celle-ci ou celui-ci avec sa ou son supérieur immédiat.

6-5.02

Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de l'employée ou de l'employé temporaire, l'évaluation de l'employée ou de l'employé s'effectue au moins une fois par année.

Toute référence à des éléments (événements, attitudes, etc.) prenant origine hors de la période évaluée n'est acceptée que dans la mesure où de tels éléments ont une influence sur la période évaluée.

Si l'employée ou l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle ou il peut réquerir une évaluation ad hoc, conformément à l'article 6-5.01.

6-5.03

L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieures et supérieurs de l'employée ou de l'employé ; cette dernière ou ce dernier en reçoit une copie de sa supérieure ou de son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle ou il l'a reçue. Si elle ou il refuse de signer l'original, elle ou il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.

Seuls les faits rapportés dans l'évaluation peuvent faire l'objet d'un grief.

6-5.04

À compter de la date de réception de sa copie, l'employée ou l'employé dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à sa supérieure ou son supérieur, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employée ou de l'employé. Si, dans ce délai de trente (30) jours, l'employée ou l'employé conteste les faits sur lesquels son évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par l'employée ou l'employé.

Le délai de soumission des commentaires est prorogé pour la durée de l'absence de l'employée ou de l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour vacances annuelles, soit par maladie.

6-5.05

L'employée ou l'employé doit, le cas échéant, évaluer du personnel autre que les employées ou employés. L'employée ou l'employé régulier dont les fonctions habituelles sont celles de coordonnatrice ou coordonnateur, ou l'employée ou l'employé occasionnel qui la ou le remplace, peut être consulté par la supérieure ou le supérieur immédiat pour l'évaluation sur le plan professionnel des employés et employés dont elle ou il assume la coordination.

6-6.00

AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-6.01

L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon sauf si son rendement est jugé insatisfaisant. Les dates d'avancement d'échelon coïncident avec la date du début de la première période de paie de mai et novembre de chaque année.

Pour la durée de la présente convention, les dates du début de la première période de mai et de novembre sont les suivantes :

30 avril 2015	29 octobre 2015	28 avril 2016	27 octobre 2016
27 avril 2017	26 octobre 2017	26 avril 2018	25 octobre 2018
25 avril 2019	24 octobre 2019		

Aux fins du présent article, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité, l'employée ou l'employé en congé pour adoption, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.33 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé compensatoire pour heures de travail, n'est pas considéré comme absent du travail.

L'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé une période d'au moins trois (3) mois dans le cas d'avancement semestriel et d'au moins six (6) mois dans le cas d'avancement annuel.

L'employée ou l'employé à temps réduit devient admissible à l'avancement d'échelon quand la somme des heures prévues à son horaire hebdomadaire atteint le total de 913,15 heures pour l'avancement semestriel ou 1 826,3 pour l'avancement annuel.

Ce droit, sous réserve du premier alinéa du présent article, s'exerce aux conditions suivantes :

- i) l'employée ou l'employé doit avoir travaillé au moins cinquante pour cent (50%) du temps pendant la période où elle ou il a accumulé le nombre d'heures requis au 5^{ème} alinéa ;
- ii) l'avancement d'échelon lui est accordé à la date d'avancement prévue au premier alinéa du présent article qui coïncide avec ou suit la date où elle ou il devient admissible à l'avancement d'échelon ; cependant, pour fins de calcul du nombre d'heures requis au premier alinéa du présent paragraphe, c'est à la date où elle ou il devient admissible que débute la période de cumul.

Avancement accéléré d'échelon

6-6.02

L'employée ou l'employé qui a terminé une année d'étude à temps complet ou son équivalent, soit trente (30) crédit ou quatre cent cinquante (450) heures de cours, peut obtenir un avancement accéléré d'échelon si elle ou il n'a pas atteint le maximum de l'échelle salariale, le tout sous réserve des directives prévues à l'article 6-1.01.

L'avancement accéléré d'échelon est accordé en même temps que l'avancement d'échelon régulier.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

6-7.01 Les parties conviennent qu'il est nécessaire, par le développement des ressources humaines :

d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des employées et employés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation, et

de faciliter le rayonnement professionnel des employées et employés à travers la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi et de leur champ d'activités.

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 les 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 réalisations du programme de développement des ressources humaines pour l'année précédente ;
- b) de le consulter
 - i) sur les objectifs à poursuivre dans l'élaboration du prochain plan de développement des ressources humaines ;
 - ii) sur le contenu du plan de développement avant sa mise en application ;
- c) de participer à la phase d'identification des besoins collectifs des employées et employés ;
- d) d'en recevoir des suggestions sur les programmes individuels de développement.

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.

Une attention particulière est portée aux employées et employés qui n'ont pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leur champ d'activités au cours des trois (3) dernières années.

6-7.05 L'employeur consacre pour chacune des années financières une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/ETC (équivalent temps complet) pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et des employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au Musée.

L'employeur s'engage à consacrer vingt pour cent (20%) de cette enveloppe de jours/ETC (équivalent temps complet) à un ensemble d'activités répondant aux besoins individuels manifestés par les employées et employés et relatif à l'accroissement de la compétence dans leurs champs d'activités professionnelles.

6-7.06 La sélection des employées ou employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes convenus au comité de relations professionnelles.

L'employeur fait connaître aux employées ou employés les règles entourant la présentation de leur demande.

6-7.07 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employée ou l'employé ne peut être affecté à des fonctions inférieures à celles qu'elle ou il exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.

6-7.08 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par l'employée ou l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.

6-7.09 Malgré les dispositions de la section 4-1.00, l'horaire des cours et des activités d'un programme de développement de ressources humaines, ainsi que leur durée hebdomadaire constituent la semaine régulière et les heures de travail de cette employée ou 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.

6-7.10 Sous réserve de l'article 6-7.11, l'employée ou 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 le programme prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié.

6-7.11 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des employées et 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 celui-ci.

6-7.12 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par une employée ou un employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cette employée ou 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.

6-7.13 L'acceptation de la demande d'une employée ou d'un employé de participer à un programme de développement exigé par sa corporation professionnelle et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle, est soumise :

a) aux critères prévus par le comité de relations professionnelles ;

b) au fait que l'employée ou l'employé occupe des fonctions dont l'exercice nécessite ce droit de pratique.

6-7.14 Sur autorisation de l'employeur, une employée ou un employé peut sous réserve des nécessités du service, assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent au domaine de spécialisation d'une employée ou d'un employé. L'employeur accorde à ce moment un congé payé et les montants de dépenses prévues à la section 7-4.00 s'appliquent, y compris les droits d'inscription.

6-8.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

6-8.01

L'employeur s'efforce de favoriser les mouvements internes de ses employées et 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 employées et employés de manifester leur désir d'occuper un autre poste vacant.

Lorsqu'il y a un poste vacant de niveau professionnel, l'employeur en avise les employées et les employés par mode d'affichage ; les employées et employés peuvent alors y postuler et leur candidature est appréciée en priorité, tel que mentionné ci-après :

- a) Les règles de dotation de l'employeur sont conçues et appliquées de façon à :
 - i) privilégier le recours aux employées et employés sous-utilisés ;
 - ii) accorder une attention particulière, le cas échéant, aux groupes de personnes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi ;
 - iii) s'assurer du respect des règles minimales d'équité dans les modalités de la sélection du personnel lors du recrutement ;
 - iv) permettre aux employées et employés de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.
- b) Lorsque, par suite de l'application de l'article 6-8.02, la candidature de plus d'une ou d'un employé est retenue, le poste est proposé à une ou un employé suivant la séquence suivante :
 - i) les employées ou employés en stabilité d'emploi tel que prévue au chapitre 5-0.00 ;
 - ii) les employées ou employés réguliers qui ont répondu à l'offre d'affectation ;
 - iii) les employées ou employés occasionnels en emploi qui ont accumulé douze (12) mois de service au cours des quinze (15) derniers mois ou qui sont sur la liste de rappel, qui ont répondu à l'offre d'affectation pour cet emploi.
- c) Toute offre d'emploi par affectation ou recrutement comprend les renseignements relatifs au titre d'emploi et au secteur d'activités, à la direction et au service où se situe le poste, aux attributions envisagées, aux exigences particulières du poste s'il y a lieu, ainsi que la durée de la période d'inscription.
- d) L'affichage du poste vacant se fait par ;
 - i) l'affichage de l'offre aux endroits habituels dans chaque établissement de l'employeur où œuvre au moins une employée ou un employé ;
 - ii) l'envoi de l'offre aux employées et employés occasionnels inscrits sur la liste de rappel.

Cet affichage est pour une période de quinze (15) jours.

- e) L'évaluation de la candidature dans le cadre d'un concours de recrutement est faite par un comité d'au moins trois (3) personnes dont le gestionnaire responsable, un spécialiste ou un spécialiste dans le secteur d'activités et l'emploi visés et une représentante ou un représentant de la direction des ressources humaines de l'employeur.
- f) Une employée ou un employé en congé sans traitement ne crée pas un poste vacant au sens du présent article et l'employeur n'est pas tenu de l'afficher.

6-8.02 La candidature de l'employée ou de l'employé est retenue en autant qu'elle satisfasse aux exigences du poste.

6-8.03 Jusqu'à ce qu'un poste régulier vacant soit comblé, l'employeur peut procéder à une désignation à titre provisoire ; telle désignation ne peut être faite pour une période supérieure à six (6) mois.

6-8.04 Tout autre salariée ou salarié dont la candidature est retenue pour combler un poste vacant est intégré à l'unité d'accréditation visée par la convention et son service continu ou son service, conformément à l'article 6-3.04 ou à l'article 1-1.03 n), est maintenu.

6-8.05 L'employée ou l'employé ne peut se voir refuser une nouvelle affectation pour la seule raison que sa supérieure ou son supérieur immédiat refuse de la ou le libérer.

L'employeur s'engage à ne pas entraver, pour les employées et employés concernés, l'application des articles 45, 46 et 47 de la Loi sur les musées nationaux.

6-9.00 DÉSIGNATION D'UNE REMPLAÇANTE OU D'UN REMPLAÇANT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UNE EMPLOYÉE OU D'UN EMPLOYÉ À UN EMPLOI DE CADRE

6-9.01 Une employée ou un employé peut être appelé par l'employeur :

soit à remplacer temporairement une ou un cadre ;

soit à exercer provisoirement les fonctions d'un poste vacant d'une ou d'un cadre.

Elle ou il reçoit un supplément de traitement quotidien prévu à l'article 7-3.02 si elle ou il exerce les fonctions d'une ou d'un cadre dans les cas prévus ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

6-9.02 L'employeur ne peut, durant la période prévue à l'article précédent, désigner une autre employée ou un autre employé ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application dudit article.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois.

6-9.03 Aux fins des articles 6-9.01 et 6-9.02, l'employée ou l'employé ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle ou il est désigné.

Toutefois, l'employée ou l'employé ne peut agir, auprès des employées ou employés, comme représentante ou représentant de l'employeur dans la procédure de règlement de griefs, dans l'évaluation et dans l'imposition de mesures disciplinaires.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent cependant empêcher l'employée ou l'employé d'attester, le cas échéant, des faits dont elle ou il aurait été témoin dans l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE 7-0.00
RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

7-1.01 Aux fins de la convention, par traitement, on entend le traitement annuel de l'employée ou de l'employé comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit ou à temps partiel, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

7-1.02 Par taux de traitement, on entend le taux de traitement annuel de l'employée ou de l'employé selon le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employée ou de l'employé est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, l'employée ou l'employé est hors échelon ou hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

Le taux de traitement horaire d'une employée ou d'un employé s'obtient en divisant le taux de traitement par le nombre d'heures constituant une année de travail.

7-1.03 L'échelle des traitements est constituée par l'ensemble des taux de traitement des quatre (4) différents niveaux d'emploi (voir Annexe I).

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

a) Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.

b) Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2016, d'un pourcentage égal à 1.5%¹.

c) Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2017, d'un pourcentage égal à 1.75%¹.

d) Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2018, d'un pourcentage égal à 2 %¹.

¹ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employées et employés hors échelles s'appliquent.

e) Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

f) Les dispositions suivantes s'appliquent :

Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

L'employée et l'employé a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,30\$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

L'employée et l'employé a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,16\$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

g) Allocations et primes

Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés pour chacune des cinq (5) périodes susmentionnées précédemment dans le présent article.

Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1^{er} avril 2019 est majorée de 2% avec effet le 2 avril 2019.

7-1.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe I.

Employées et employés hors échelle

7-1.05 À compter du 1^{er} avril 2010, l'employée ou l'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour son niveau d'emploi bénéficie, à la date de la 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 précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son corps d'emploi.

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 une employée ou un employé qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant à son niveau d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette employée ou cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employée et l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

7-1.07 La différence, entre d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant au niveau d'emploi de l'employée ou 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 versé sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

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 (1/1 826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

7-1.08 Malgré les dispositions prévues aux articles 7-1.05, 7-1.06 et 7-1.07, l'employée ou l'employé devenu hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1^{er} avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à son niveau d'emploi.

Employées et employés hors échelon

7-1.09 Une employée ou un employé est considéré hors échelon lorsque son taux de traitement est supérieur à celui de l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son niveau d'emploi, sans dépasser le taux maximum de l'échelle de son niveau d'emploi.

7-1.10 L'employée ou l'employé hors échelon bénéficie des dispositions prévues aux articles 7-1.05, 7-1.06, 7-1.07 et 7-1.08 avec les trois (3) particularités suivantes :

- a) le taux minimum d'augmentation prévu par l'article 7-1.05 est égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son niveau d'emploi ;
- b) la disposition prévue à l'article 7-1.06 s'applique lorsque le taux minimum d'augmentation a pour effet de situer au 1^{er} avril une employée ou un employé hors échelon à un taux de traitement inférieur au taux de l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son niveau d'emploi ;
- c) les dispositions prévues à l'article 7-1.07 s'appliquent en tenant compte des paragraphes a) et b) du présent article.

7-1.11 Malgré les dispositions prévues à l'article 7-1.10, l'employée ou l'employé devenu hors échelon à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré au 1^{er} avril du pourcentage d'augmentation applicable à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son niveau d'emploi.

Dispositions transitoires

7-1.12 Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de l'article 7-1.04 de la présente section sont versées au plus tard à la première paie suivant le soixantième (60^e) jour de la signature de la convention.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2015.

L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2015 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2015 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

- 7-2.01 L'employée ou l'employé reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.
- Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- 7-2.02 La totalité de la paie de l'employée ou de l'employé lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec.
- Aux fins de permettre le versement de la paie, l'employée ou l'employé remplit et remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique. Le virement automatique prend effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception du formulaire.
- Un état de dépôt est remis à l'employée ou à l'employé et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 7-2.03 L'employée ou l'employé peut refuser, modifier ou annuler son adhésion au virement automatique en avisant l'employeur par écrit.
- L'employée ou l'employé reçoit alors sa paie au moyen d'un chèque à compter de la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception de l'avis d'annulation par l'employeur. Si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, l'employeur agit avec empressement.
- 7-2.04 Le bulletin de paie contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 7-2.05 Lorsque la paie d'une employée ou d'un employé, déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, n'a pu être produite de la façon habituelle pour un motif indépendant de sa volonté, l'employée ou l'employé peut demander qu'une paie dite « manuelle » lui soit émise dans les cinq (5) jours suivant la date de sa demande.
- 7-2.06 Les nouvelles employées et nouveaux employés et les employées et 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 à leur retour au travail.
- 7-2.07 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employée ou à l'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.
- 7-2.08 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employée ou 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. 06 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.
- De plus, les sommes payables suivant l'article 7-2.07 portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai prévu par cet article.

7-2.09 À son départ, l'employée ou l'employé qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :

- a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux 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'employée ou 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 le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration de ce délai.

7-2.10 L'ex-employée ou l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief selon la section 9- 1. 00.

7-2.11 Avant de réclamer d'une employée ou d'un employé des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 \$ par 100,00 \$ de dette initiale.

Dispositions transitoires

7-2.12 Aux fins de l'application des articles 7-2.02 et 7-2.03, l'employée ou l'employé qui reçoit sa paie au moyen d'un chèque doit, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention, remplir et remettre à l'employeur le formulaire d'adhésion au virement automatique, ou signifier par écrit son refus d'y adhérer.

7-3.00 ALLOCATION ET PRIMES

Allocation de disponibilité

7-3.01 L'employée ou l'employé en disponibilité sur appel, à la demande expresse de sa supérieure ou son supérieur immédiat, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7-1.01 de la présente convention, pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Prime de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire

7-3.02 Le supplément quotidien prévu par l'article 6-9.01 est calculé au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des montants annuels suivants :

— à compter du 1er avril 2015 :	4 370,00 \$
— à compter du 1er avril 2016 :	4 436,00 \$
— à compter du 1er avril 2017 :	4 514,00 \$
— à compter du 1er avril 2018 :	4 604,00 \$
— à compter du 1er avril 2019 :	4 696,00 \$

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VÉHICULES

7-4.01 Les frais de déplacement et d'usage de véhicules et les frais d'assignation le cas échéant sont déterminés suivant les directives du Conseil du trésor en vigueur sur les frais de déplacement des fonctionnaires.

7-5.00 STATIONNEMENT

- 7-5.01 L'employeur effectue des démarches auprès du propriétaire afin d'obtenir un taux préférentiel.
- 7-5.02 Toute modification aux règles d'attribution des espaces de stationnement devra faire l'objet d'une entente au comité de relations professionnelles.

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 conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (L. R. Q., 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'employée ou l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

8-1.02 En cas de décès, de maladie ou d'accident, les régimes suivants sont prévus :

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

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

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement l'employée ou l'employé invalide à d'autres tâches pour lesquelles elle ou il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ne sont pas réduits.

8-1.04 A moins que l'employée ou l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de

trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Toutefois, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employée ou l'employé doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À 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 d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par l'employée elle-même ou l'employé lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou à des actes criminels, du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employée ou l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme période d'invalidité aux fins de la présente section.
- 8-1.06 Malgré l'article 8-1.05, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle l'employée ou l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme période d'invalidité.
- 8-1.07 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

- 8-1.08 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat, il effectue notamment la retenue des cotisations requises, dans la mesure où le contrat respecte les stipulations déterminées par le Gouvernement du Québec. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. Ces régimes couvrent l'employée ou l'employé, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le syndicat, a son siège social au Québec.

Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

Régime d'assurance vie

- 8-1.09 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$.
- 8-1.10 Le montant mentionné à l'article 8-1.09 est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les employées ou employés visés au paragraphe b) de l'article 8-1.02.

Régime d'assurance maladie

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

- a) 5,00 \$ par mois : dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge;
- b) 2,00 \$ par mois : dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime.

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 et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

8-1.13 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une employée ou un employé peut, moyennant un avis écrit à l'employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même, sa conjointe ou 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'elle ou il est, elle-même ou lui-même, assuré à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

8-1.14 Une employée ou 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, elle ou il était assuré comme conjointe ou 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'elle ou il continue à être assuré comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge;
- c) qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, 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

8-1.15 Sous réserve des dispositions de la convention, une employée ou un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie à sa réserve: au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail ; l'employée ou l'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption entre les engagements au sens de l'article 10-1.12, doit à chaque fois accumuler un mois de service.

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

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie ;
 - la période d'invalidité pendant laquelle l'employée ou l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;
 - l'employée ou l'employé conserve à sa réserve 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'épuisement des jours de congés de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder 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 40 \$ par semaine plus soixante pour cent (60%) de son taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire ;
- 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 déterminé pour la période précitée ;

L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue au présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 8-1.03 ou de l'article 8-1.16, l'employée ou l'employé revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employée ou de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à l'article 7-1.01 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, une nouvelle somme forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée ou l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 6-6.01 sont respectées.

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

8-1.16 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, l'employée ou l'employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, l'employée ou l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.15 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé peut, après approbation de l'employeur, s'absenter au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. 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 de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15.

8-1.17 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employée ou l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle ou il est assujéti et demeure assuré; toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, elle ou il bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle ou il est assujéti si le régime de retraite y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces 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 à la ou au prestataire le statut d'employée ou 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.

Aux fins de la présente convention, l'employée ou l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la section 8-1.00 est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employée ou l'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15 pendant une période équivalente à la moitié de ses heures régulières 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 4-3.01 de la présente convention. Si l'employée ou 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 8-1.15, elle ou il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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 d'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme*, la *Loi*

sur le Régime de rentes du Québec ou en vertu 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 de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 8-1.15 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employée ou 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'employée ou 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 8-1.15. 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 québécois d'assurance parentale; 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 verser.

La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 s'applique à compter du moment où l'employée ou l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 7-2.11, l'employée ou l'employé rembourse à l'employeur, dès qu'elle ou qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.15 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

8-1.19 Les jours de congés de maladie d'une employée ou d'un employé, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, demeurent à son crédit et sous réserve des 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'employée ou l'employé à temps réduit ou à temps partiel, les jours de congé de maladie sont convertis en heures à raison de sept (7) heures par jour. 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 8-1.15 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employée ou 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 subordonné à la présentation par l'employée ou l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

8-1.22 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, 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'employée ou l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 8-1.21.

L'employeur peut exiger une déclaration de l'employée ou de l'employé ou de sa ou de son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucun médecin ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner l'employée ou l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employée ou de l'employé.

Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par l'employeur ou celui de l'employée ou de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le syndicat. A cet effet, la ou le médecin choisi rencontre l'employée ou l'employé.

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

L'employée ou l'employé qui, sans motif valable, ne se présente pas à un examen médical auquel elle ou il est convoqué en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires de la ou du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur lorsque la ou le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.24 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employée ou l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employée ou de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

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

Réserve de congés de maladie

8-1.27 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures régulières ouvrables calculées à partir des heures régulières de l'employée ou de l'employé à temps complet, l'employeur crédite à l'employée ou à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou 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.

8-1.28 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employée ou l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, les jours de congé de maladie à sa réserve sont convertis en heure à raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail.

8-1.29 Au 30 septembre, si la réserve de l'employée ou l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut être utilisé.

Une indemnité équivalente au nombre de jours de maladies retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employée ou l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employée ou à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congés de maladie auquel correspond ce paiement.

8-1.30 L'employée ou l'employé qui est en congé sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des bénéfices prévus par l'article 8-1.15, mais elle ou il conserve les crédits qu'elle ou il avait à son départ.

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

Remboursement de crédits de congés de maladie

8-1.32 L'employeur paie à l'employée ou 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 sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalente au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employée ou à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé temporaire dont l'emploi se termine au cours de son stage probatoire reçoit l'indemnité compensatrice visé à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'elle ou qu'il avait droit de se faire rembourser et qu'elle ou qu'il a transférés en vertu de l'article 10-1.12 de la convention.

Dispositions transitoires

8-1.33 Les articles 8-1.34 à 8-1.37 sont des dispositions transitoires applicables à l'employée ou à l'employé qui est en lien d'emploi le premier jour du mois suivant la signature de la présente convention collective.

8-1.34 Le premier jour du mois suivant la signature de la présente convention collective, la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employée ou de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employée ou de l'employé.

- 8-1.35 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employée ou de l'employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.34 et 8-1.36 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.28.

Employée ou employé invalide le premier du mois suivant la signature de la présente convention collective

- 8-1.36 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de l'employée ou l'employé invalide le premier du mois suivant la signature de la présente convention collective fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employée ou de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employée ou de l'employé.

- 8-1.37 L'employée ou l'employé invalide le premier du mois suivant la signature de la présente convention collective demeure assujetti aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 8-1.11 à 8-1.14 de la présente convention s'appliquent à cette employée ou cet employé.

Congé de préretraite graduelle ou totale, de retraite graduelle et de retraite progressive

- 8-1.38 L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2025, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13 de la convention, l'employée ou l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou à l'employé à la date de son départ à la retraite;
- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une employée ou un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujetti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférentes à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à l'employée ou à l'employé, le nombre

d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

8-1.39 Dans le cas d'un congé de préretraite graduelle, l'employée ou l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la lettre d'entente numéro 6 pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la lettre d'entente numéro 6.

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

L'employée ou l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.45 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

8-1.40 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.15.

Dispositions diverses

8-1.41 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus à la présente section ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle ou il participait avant l'attribution de son nouveau classement.

8-1.42 L'employée ou 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 par le présent chapitre, informer l'employeur des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle ou il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, l'employée ou l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8-2.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employée ou à l'employé qui est, selon 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'employée ou 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 et le traitement net qu'elle ou 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'employée ou 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'employée ou 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 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'employée ou l'employé au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 L'employée ou 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 8-1.03 et régi par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.15 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après ;

a) Service

Aux fins d'application du paragraphe o) de l'article 1-1.03, l'employée ou l'employé cumule du service, mais pour la seule période où elle ou il aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.01 de la convention, l'employée ou 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 convention, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement.

d) Assurance traitement

Pendant la période où elle ou il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, l'employée ou l'employé n'utilise pas de jours de congés de maladie 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 8-1.15 et 8-1.18, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 L'employée ou l'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de son corps d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 8-1.15 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

8-2.06 L'employée ou l'employé visé à la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue à l'article 8-1.15 aux conditions suivantes :

- la période d'assurance traitement dont l'employée ou l'employé peut bénéficier en vertu des dispositions de l'article 8-1.15 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;
- l'employée ou l'employé fait l'objet d'une mesure de réadaptation, tel que prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 8-1.15.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à l'employée ou à l'employé de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue à l'article 8-1.15.

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les dispositions des articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des dispositions des articles 3-1.09 et 3-1.14, l'employeur réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité l'employée ou l'employé visé à la présente section, son taux de traitement et son montant forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est traité conformément aux dispositions de la section 7-1.00.

8-2.08 L'employée ou l'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle ou il en fait la demande à l'employeur, recevoir les montants d'assurance traitement prévus à l'article 8-1.15 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle ou il soit réputé invalide au sens de l'article 8-1.03.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* tiennent lieu de procédure d'appel aux fins de déterminer les droits de l'employée ou de l'employé à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 7-2.09, dès que suite à une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employée ou l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle ou il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 8-1.15, 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.

8-2.09 L'employée ou l'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévues à la section 9-1.00.

De même, lorsque l'employeur exige que l'employée ou l'employé se soumette à un examen médical, elle ou il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

8-2.10 L'employée ou l'employé visé à la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'instance prévue par 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.

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 8-3.01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou 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 supplément 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'employée ou l'employé 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.
- 8-3.03 Dans le cas où l'employée ou l'employé partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8-3.04 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.
- 8-3.05 L'employeur ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.
- 8-3.06 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.
- 8-3.07 Toute indemnité ou prestation visée par 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.
- 8-3.08 S'il est établi devant une ou 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

- 8-3.09 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 (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.

L'employé ou l'employée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

8-3.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée 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 du régime applicable et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8-3.11 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8-3.16, 8-3.18 ou 8-3.19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

8-3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8-3.09. 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.

8-3.13 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 propre 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 par l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 8-3.43 pendant les semaines subséquentes.

8-3.14 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 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

8-3.15 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours 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

8-3.16 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

1. En additionnant :
 - i. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) ;
 - ii. Et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe i. ;
2. Et en soustrayant de cette somme 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 de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes 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 à la suite d'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 le montant établi au paragraphe 1. du premier alinéa 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

1 L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentales et au Régime d'assurance emploi.

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.

8-3.17 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle ou 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 habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1. du premier alinéa de l'article 8-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévue à l'article 8-3.16 ou, le cas échéant de ses employeurs.

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

8-3.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ 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 pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

1. En additionnant :

I. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) ;

II. Et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe I.

B) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. En additionnant :

I. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) ;

1 L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentales et au Régime d'assurance emploi.

II. Et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe i. ;

2. Et en soustrayant de cette somme 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 d'assurance emploi.

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 sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi à la suite d'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 le montant établi au paragraphe 1. du paragraphe B) du premier alinéa et le montant des 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 EDSC 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 équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au premier alinéa du paragraphe B) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 8-3.17 s'applique 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 service¹ 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 à un congé d'une durée équivalente de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

En additionnant :

1 L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule est utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentales et au Régime d'assurance emploi.

- I. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$);
- II. et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

Le dernier alinéa de l'article 8-3.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

8-3.20

Dans les cas visés par les articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles 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 par le ministère du Travail, de l'Emploi, et de la Solidarité sociale ou par EDSC 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 centres intégrés de santé et de services sociaux et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de 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 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) le traitement s'entend du traitement de l'employée tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.05 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par l'article 7-3.02, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit 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 ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), 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 réduit 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 traitements qui lui est applicable;

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

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'occuper, 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.

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, elle ou 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.

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

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

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 par après 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 aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'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 par le présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du 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 CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.11. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT 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 une professionnelle ou 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 du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congés 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 (20^e) 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 (15) 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 réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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 doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce 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, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Elles ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

Lorsque l'employé 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 du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

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

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹, 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 deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou l'article 8-3.18, selon le cas, et l'article 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

8-3.27 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

¹ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a accumulé vingt (20) semaines de service¹.

Dispositions particulières

8-3.28 L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.

8-3.29 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 à l'article 8-3.43.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

Congé pour l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint

8-3.30 L'employée ou l'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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'employée ou 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'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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 cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employée ou l'employé 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 du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employée ou l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi, le 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'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle ou 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'employée ou par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employée ou l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.43.

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

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, l'employée ou l'employé, qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à l'employée ou à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.34 L'employée ou l'employé 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 sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employée ou employé a accumulé vingt (20) semaines de service¹.

Disposition particulière

8-3.35 L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

8-3.36 L'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou 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'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur 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 du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le 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 et le congé prévu par l'article 8-3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.38

L'employée ou l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée ou à l'employé immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09 sous réserve de l'article 8-3.21;
2. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou à l'employé immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou l'employé immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employée ou l'employé 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. Lorsque l'employée ou l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

L'employée ou l'employé 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 :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint

ne s'est pas prévalu, bénéficié à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employée ou de l'employé n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8-3.20, l'employée ou l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou 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) Congé de cinquante-deux (52) semaines

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employée ou par l'employé 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 paragraphe s'applique à l'employée ou à l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

L'employée ou l'employé 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 excédant 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'employée ou l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé 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'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou l'employée 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 ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou d'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 les articles 4-5.09 et 4-5.11.

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'employée ou l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employée ou l'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par 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'employée ou à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou 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 prévu par l'article 8-3.09, les congés spéciaux prévus par les 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'employée ou l'employé bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a 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 ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37, l'employée ou l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

L'employée ou l'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8-1.08 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 fait parvenir à l'employée ou à l'employé, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée ou l'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 8-3.38 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.14.

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

8-3.45 L'employée ou l'employé se présente 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. L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 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 ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu à l'article 8-3.38, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait, 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'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

8-3.47 L'employée ou l'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, elle ou il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Dispositions transitoires

8-3.48 Au moment de la signature de la convention collective, l'employée ou l'employé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 8-3.16, 8-3.18, 8-3.19, 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

8-4.00**RÉGIME DE RETRAITE**

8-4.01

Le Musée adopte les dispositions concernant le régime de retraite qui ont fait l'objet d'une entente entre le syndicat et le Gouvernement du Québec concernant ses employées et employés professionnels.

CHAPITRE 9-0.00
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute mécontente par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues dans la convention est réglée conformément aux dispositions de la présente section et de la section 9-2.00.

9-1.02 Un comité de griefs est formé, constitué d'une conseillère ou d'un conseiller en relations de travail, d'une déléguée ou d'un délégué syndical et de deux représentants de l'employeur. L'employeur fait connaître au syndicat le nom de ses représentantes et représentants.

9-1.03 La procédure de règlement de griefs se déroule de la façon suivante :

- a) une employée ou un employé qui se croit lésé au sens de l'article 9-1.01 peut, seul ou en compagnie de sa déléguée ou son délégué syndical, présenter son grief par écrit à sa ou son supérieur immédiat, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation ou dans les trente-cinq (35) jours dans le cas d'une réprimande, d'une suspension ou d'une destitution. Cet écrit doit indiquer le nom de l'employée ou de l'employé visé par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché.

Le syndicat peut, en la manière ci-dessus, présenter un grief au nom de l'employée ou de l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause de maladie ; le fardeau de la preuve de cette impossibilité appartient au syndicat ;

- b) le comité de griefs se réunit le plus rapidement possible après la réception du grief et avant l'expiration du délai imparti au paragraphe c) du présent article ;
- c) l'employeur doit répondre au grief par écrit dans les soixante (60) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au syndicat ; ce délai est réduit à sept (7) jours, après la rencontre du comité de griefs.

9-1.04 Le syndicat peut, aux conditions prévues à la section 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la rencontre prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.03 n'a pas eu lieu pour des raisons imputables à l'employeur, ou si la décision de l'employeur ne satisfait pas l'employée ou l'employé, ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai prévu.

9-1.05 Si plusieurs employées et employés se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief par écrit dans les trente (30) jours de l'événement qui a donné lieu au grief et transmettre ce grief par écrit à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines. Cet écrit doit indiquer le nom des employées et employés visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché. Par la suite, la procédure prévue à l'article 9-1.03 s'applique.

9-1.06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur.

L'employeur doit répondre au grief par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant sa réception.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la section 9-2.00, à défaut par l'employeur de rendre sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

9-1.07 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat pour une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci. La procédure prévue à l'article 9-1.06 s'applique mutatis mutandis.

9-1.08 Tout grief doit être présenté sur les formulaires prévus à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue à la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.

9-1.09 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de procédure de règlement de griefs ou d'appels sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles de l'employée ou de l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour l'employée ou l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée prévue à l'horaire de l'employée ou de l'employé à temps réduit. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu à son horaire.

9-1.10 Sous réserve de l'article 2-2.02, le syndicat paye les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre au comité de griefs pour une réunion prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.03.

9-1.11 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la présente convention.

9-1.12 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 représentantes et représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employée ou l'employé en cause.

9-2.00 ARBITRAGE

- 9-2.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la convention soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie et l'arbitre devant qui le grief est déposé, au plus tard dans les trente (30) jours suivant le dernier délai prévu par la procédure de règlement de griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief, tel que formulé et présenté par l'employée ou l'employé.
- 9-2.02 L'arbitre est choisi conjointement par les parties, dans la liste reconnue par le ministère du Travail. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable. Le lieu est choisi avec le consentement des parties.
- À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail le nomme.
- 9-2.03 Chacune des parties nomme une assessesse ou un assesseur auprès de l'arbitre lorsque le grief concerne une révocation administrative, un cas de harcèlement sexuel ou une suspension dont la durée est supérieure à dix (10) jours.
- 9-2.04 Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quand 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, elle ou 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 convention ne prévoit 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.
- 9-2.07 La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la 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 communiquée aux parties par la signification de la sentence par l'arbitre.
- 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 assessesse ou 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.
- L'employeur libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05, la présente disposition ne s'applique qu'à une ou un seul des plaignantes ou plaignants.
- 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'assesseures et d'assesseurs est requise, elles ou ils avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseures et assesseurs ou de l'une ou l'un d'eux pourvu que celles-ci et ceux-ci aient été dûment convoqués.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS

10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION

Principe

10-1.01 La convention s'applique aux employées et employés occasionnels, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées aux articles suivants.

Exclusions et exceptions applicables à toutes les occasionnelles et tous les occasionnels

10-1.02 Les sections suivantes de la convention ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels :

- 5-1.00 Changements techniques, technologiques ou administratifs
- 5-2.00 Mise à pied pour surplus de personnel
- 6-3.00 Service continu
- 6-4.00 Statut de régulière ou régulier

10-1.03 L'employée ou l'employé occasionnel ne bénéficie que du congé sans traitement accordé en vertu de 4-7.03, 4-7.04 ou 4-7.05, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

Cependant, nonobstant le droit accordé à l'article 4-7.03, pour l'employée ou l'employé occasionnel dont l'engagement est de moins d'un an, ce droit est converti en privilège entièrement assujetti à l'approbation de l'employeur.

Les dispositions de la section 8-2.00 ne s'appliquent aux employées et employés occasionnels que pendant la période déterminée à leur engagement.

10-1.04 L'employée ou l'employé occasionnel est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à la section 6-2.00.

Exception applicable aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est d'un (1) 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 employées et employés occasionnels que pendant la période déterminée à leur engagement. Le présent article ne s'applique pas aux employées et employés occasionnels visés à l'article 10-1.06.

Exclusions et exceptions applicables aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est inférieur à un (1) an

10-1.06 Les sections suivantes de la convention ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels engagés pour moins d'un (1) an :

- 3-1.00 Mesures administratives sauf 3-1.01
- 3-2.00 Mesures disciplinaires
- 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, sous réserve du 2^e alinéa de l'article 10-1.08
- 4-6.00 Congés pour affaires judiciaires, sauf si l'employée ou l'employé est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où elle

- ou il est partie en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions
- 8-1.00 Régimes d'assurance-vie, maladie, traitement
- 8-3.00 Droits parentaux, sous réserve de l'article 10-1.09

Le chapitre 6-0.00, « Organisation de la carrière » ne s'applique pas à de telles employées ou tels employés sous réserve des sections 6-2.00 et 6-8.00 et de l'article 6-3.04.

10-1.07 L'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06 reçoit à chaque paie, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8%) de son traitement, tel que défini à l'article 10-1.10.

Nonobstant le premier alinéa, l'employée ou l'employé occasionnel ayant une semaine régulière de travail pour toute la durée de son contrat, a le choix au moment de l'embauche, d'accumuler des banques de vacances ou de recevoir une indemnité égale à huit pour cent (8%) de son traitement à chaque période de paie.

À l'exception de l'article 4-3.08, l'article 4-3.00 s'applique à l'employée ou l'employé occasionnel moins d'un an ayant une semaine régulière de travail qui décide d'accumuler des banques de vacances.

10-1.08 L'employée ou 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.

L'employée ou l'employé visé à l'article 10-1.06 a droit à un congé sans traitement pour les motifs suivants :

- a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de sa mère ou de son père, de sa sœur ou de son frère, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : quatre (4) jours, consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) le décès ou les funérailles de sa bru ou de son gendre, de ses grands-parents, de ses petits-enfants, de même que la mère, le père, la sœur ou le frère de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour ;
- c) le jour de son mariage ;
- d) le jour du mariage de sa mère ou de son père, de sa fille ou de son fils, de sa sœur ou de son frère, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du mariage à condition d'y assister.

10-1.09 L'employée occasionnelle visée à l'article 10-1.06 et enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines plus la prolongation prévue aux articles 8-3.10 et 8-3.11 sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues aux articles 8-3.14 et 8-3.16 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

De plus, l'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06 a droit aux congés prévus aux articles suivants :

- l'article 8-3.22 : ces congés sont toutefois sans traitement ;
- 8-3.23 : ce congé est toutefois sans traitement ;

- 8-3.24, à l'exception du premier alinéa : ces congés sont toutefois sans traitement ;
- Le deuxième alinéa de l'article 8-3.33;

10-1.10 Le traitement de l'employée ou de l'employé occasionnel visé à l'article 10-1.06 s'entend du traitement prévu par 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 de traitement non majoré de 11,12%.

10-1.11 Le classement de l'employée ou 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'employée ou 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'employée ou 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 employées et employés occasionnels d'un même corps d'emploi, dans le cas d'un licenciement, compte tenu des exigences des tâches à accomplir, l'employée ou l'employé visé sera celle ou celui qui a le moins d'années de service.

10-1.14 L'employée ou 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 (1) an ou plus.

L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

10-2.00 LISTE DE RAPPEL

10-2.01 L'employeur maintient une liste de rappel par corps d'emploi pour les employées ou employés occasionnels et transmet cette liste au syndicat le 30 avril et le 31 octobre de chaque année. Cette liste doit comporter pour chaque employée ou employé occasionnel les renseignements suivants : nom et prénom, date du premier engagement, emploi sur lequel il peut être rappelé prioritairement et date de son inscription sur la liste. Une employée ou un employé peut être inscrit sur plus d'une liste.

Chaque fois qu'il y a modification à la liste de rappel, l'employeur en avise le syndicat. Dans le cas où le nom d'une employée ou d'un employé est radié de la liste, l'employeur indique de plus le motif de la radiation.

10-2.02 Une employée ou un employé occasionnel acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit sur la liste de rappel aux conditions suivantes :

- a) avoir cumulé des périodes de service totalisant au moins douze (12) mois (1 826,3 heures en excluant le temps supplémentaire) dans une période de quinze (15) mois, dans le même corps d'emploi ou les mêmes fonctions ;
- b) lors de sa première inscription sur une liste de rappel, avoir fait l'objet d'une évaluation positive pour la période prévue au paragraphe précédent ; cette évaluation est faite conformément à la section 6-5.00 ; le contenu d'une telle évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief ; l'employée ou l'employé qui n'a pas reçu d'évaluation au moment de sa mise à pied ou à la fin de son engagement est réputé avoir fait l'objet d'une évaluation positive au fin du présent article.

Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'employée ou l'employé occasionnel actuellement inscrit sur une liste de rappel est réputé l'avoir été en application de la section 10-2.00.

10-2.03 L'employée ou l'employé est replacé sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelé au travail, elle ou il est mis à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.

10-2.04 L'employée ou l'employé occasionnel sur liste de rappel est rappelé prioritairement au travail sur tout poste occasionnel correspondant à son corps d'emploi en autant qu'il satisfasse aux exigences du poste.

Les employées ou employés occasionnels sont rappelés dans le corps d'emploi suivant l'ordre du service tel qu'indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) employées ou employés ont le même service, l'employeur rappelle celle ou celui dont la date de mise à pied est antérieure.

10-2.05 Une employée ou un employé occasionnel avec droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) après vingt-quatre (24) mois sur la liste de rappel sans avoir travaillé dans un corps d'emploi ;
- b) défaut de confirmer, dans le délai imparti, son acceptation de se présenter au travail, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent ;
- c) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel prévue à l'article 10-2.07, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent ;

- d) refus de trois (3) offres de postes consécutives ;
- e) quand elle ou il a confirmé par écrit, à l'employeur, qu'elle ou qu'il n'était plus disponible.

10-2.06 Malgré l'article 10-2.04, quand un projet spécifique est prolongé, l'employée ou l'employé rappelé prioritairement est celle ou celui qui travaillait déjà sur ce projet spécifique en autant qu'elle ou il rencontre les exigences de l'article 10-2.02.

Si plus d'une employée ou un employé occasionnel 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 celle ou celui qui répond à ces exigences et a la plus longue durée de service sur ce projet.

10-2.07 L'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle une employée ou un employé doit se présenter au travail.

L'employée ou l'employé occasionnel doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'elle ou il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

10-2.08 Lorsque l'employeur inclut un nouveau nom sur la liste, il en informe l'employée ou l'employé visé en lui indiquant son rang.

10-2.09 Les dispositions des articles 10-2.01 à 10-2.09 s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des employées et employés réguliers.

10-3.00 PRÊTS DE SERVICE

- 10-3.01 Une employée ou un employé peut, avec son consentement, être prêté à un ministère du Gouvernement du Québec ou à un de ses organismes, à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation ou de la santé et des services sociaux, ou à un autre organisme pour la période et aux conditions convenues entre celle-ci ou celui-ci, l'employeur et le ministère, l'organisme ou l'institution qui requiert ses services.
- 10-3.02 Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 4-1.00, 4-2.00, 4-3.00 et 4-4.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein du ministère, de l'organisme ou de l'institution, pour le groupe d'employées et d'employés auquel elle ou il est assimilé, s'appliquent.

CHAPITRE 11-0.00
DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 Sous réserve de l'article 11-1.02, la convention est d'une durée de cinq (5) ans et prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

11-1.02 Les dispositions suivantes prennent effet aux dates suivantes :

Le 1^{er} avril 2015 :

- Section 7-1.00 Rémunération
- Section 7-3.00 Allocations et primes
- Annexe 1 Échelles de traitement

Le 1^{er} du mois suivant la signature de la convention collective:

- Lettre d'entente 6, Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribuées à un régime de retraite

Le 1^{er} avril 2019 :

- Article 4-7.45 Retraite progressive

11-1.03 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations ou de primes ayant un effet au 1^{er} avril 2015 en application de l'article 11-1.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le soixantième (60^e) jour de la signature de la convention.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2015 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article.

L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2015 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2015.

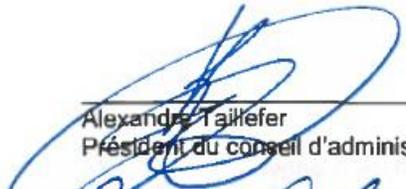
11-2.00

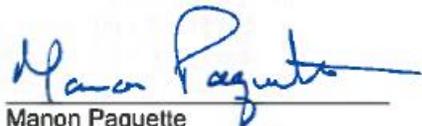
SIGNATURE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par la présente, la convention, ses annexes, sa lettre d'intention et ses lettres d'ententes, le 18 février 2020.

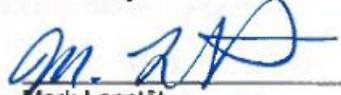
Le Musée d'art contemporain
de Montréal :

Le Syndicat de professionnelles et
professionnels du Gouvernement du
Québec :


Alexandre Taillefer
Président du conseil d'administration

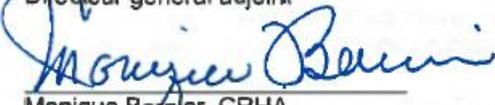

Manon Paquette
Conseillère aux relations de travail
et à la négociation

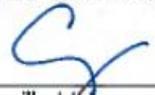

John Zeppetelli
Directeur général et conservateur en chef


Mark Lancôt
Délégué syndical


Yves Théoret
Directeur général adjoint


Valérie Sirard
Déléguée syndicale


Monique Bernier, CRHA
Directrice des ressources humaines


Camille L'Heureux-Roy
Conseillère en gestion des
ressources humaines

ANNEXE I
ÉCHELLE DE TRAITEMENT¹
PROFESSIONNELS

Niveau 4

Postes: Conservateur, responsable de la collection
 Conservateur
 Responsable des créations multimédias
 Restaurateur
 Analyste-programmeur
 Chef de projet - Circulation Leonard Cohen et Co-commissaire Exposition Leonard Cohen

ÉCHELON	2015		2016		2017	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	41 530	22,74	42 151	23,08	42 882	23,48
2	42 918	23,50	43 557	23,85	44 324	24,27
3	44 397	24,31	45 055	24,67	45 840	25,10
4	45 931	25,15	46 625	25,53	47 447	25,98
5	47 539	26,03	48 251	26,42	49 091	26,88
6	49 182	26,93	49 913	27,33	50 789	27,81
7	50 881	27,86	51 648	28,28	52 543	28,77
8	53 602	29,35	54 405	29,79	55 355	30,31
9	55 501	30,39	56 341	30,85	57 328	31,39
10	57 510	31,49	58 369	31,96	59 391	32,52
11	59 574	32,62	60 469	33,11	61 528	33,69
12	61 765	33,82	62 697	34,33	63 793	34,93
13	64 030	35,06	64 998	35,59	66 130	36,21
14	66 386	36,35	67 390	36,90	68 578	37,55
15	68 815	37,68	69 856	38,25	71 080	38,92
16	70 513	38,61	71 573	39,19	72 833	39,88
17	72 248	39,56	73 326	40,15	74 604	40,85
18	76 449	41,86	77 599	42,49	78 951	43,23

¹ Au 2 avril 2019, l'échelle de traitement prévue à l'Annexe 1 remplace celle en vigueur au 1^{er} avril 2019. L'intégration des employées et des employés se fait à cette date au taux égal ou immédiatement supérieur.

ÉCHELON	2018		2019		Au 2 avril 2019	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	43 740	23,95	43 740	23,95	44 598	24,42
2	45 219	24,76	45 219	24,76	46 114	25,25
3	46 753	25,60	46 753	25,60	47 685	26,11
4	48 397	26,50	48 397	26,50	49 310	27,00
5	50 077	27,42	50 077	27,42	50 990	27,92
6	51 812	28,37	51 812	28,37	52 725	28,87
7	53 602	29,35	53 602	29,35	54 515	29,85
8	56 469	30,92	56 469	30,92	56 378	30,87
9	58 478	32,02	58 478	32,02	58 295	31,92
10	60 578	33,17	60 578	33,17	60 578	33,17
11	62 752	34,36	62 752	34,36	62 934	34,46
12	65 071	35,63	65 071	35,63	65 382	35,80
13	67 445	36,93	67 445	36,93	67 938	37,20
14	69 947	38,30	69 947	38,30	70 586	38,65
15	72 504	39,70	72 504	39,70	73 764	40,39
16	74 294	40,68	74 294	40,68	77 088	42,21
17	76 102	41,67	76 102	41,67	80 558	44,11
18	80 522	44,09	80 522	44,09	84 174	46,09

Niveau 3

Postes: Registraire
 Conservateur adjoint
 Responsable des communications numériques
 Responsable du développement des contenus numériques
 Responsable des technologies de l'information
 Responsable de l'audiovisuel
 Responsable de l'édition
 Responsable des services techniques

ÉCHELON	2015		2016		2017	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	40 891	22,39	41 512	22,73	42 242	23,13
2	42 261	23,14	42 900	23,49	43 649	23,90
3	43 722	23,94	44 379	24,30	45 164	24,73
4	45 237	24,77	45 913	25,14	46 717	25,58
5	46 808	25,63	47 502	26,01	48 342	26,47
6	48 433	26,52	49 164	26,92	50 022	27,39
7	50 114	27,44	50 862	27,85	51 757	28,34
8	52 780	28,90	53 565	29,33	54 497	29,84
9	54 661	29,93	55 483	30,38	56 451	30,91
10	56 634	31,01	57 492	31,48	58 496	32,03
11	58 679	32,13	59 556	32,61	60 597	33,18
12	60 816	33,30	61 729	33,80	62 806	34,39
13	63 044	34,52	63 994	35,04	65 108	35,65
14	65 363	35,79	66 349	36,33	67 518	36,97
15	67 774	37,11	68 797	37,67	70 002	38,33
16	69 436	38,02	70 477	38,59	71 719	39,27
17	71 153	38,96	72 212	39,54	73 472	40,23
18	75 298	41,23	76 431	41,85	77 764	42,58

ÉCHELON	2018		2019		Au 2 avril 2019	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	43 082	23,59	43 082	23,59	43 959	24,07
2	44 522	24,38	44 525	24,38	45 457	24,89
3	46 068	25,22	46 059	25,22	47 009	25,74
4	47 651	26,09	47 648	26,09	48 598	26,61
5	49 309	27,00	49 310	27,00	50 242	27,51
6	51 023	27,94	51 027	27,94	51 958	28,45
7	52 792	28,91	52 798	28,91	53 730	29,42
8	55 587	30,44	55 593	30,44	55 556	30,42
9	57 580	31,53	57 583	31,53	57 437	31,45
10	59 666	32,67	59 665	32,67	59 683	32,68
11	61 809	33,84	61 802	33,84	62 003	33,95
12	64 063	35,08	64 067	35,08	64 414	35,27
13	66 410	36,36	66 404	36,36	66 934	36,65
14	68 869	37,71	68 870	37,71	69 546	38,08
15	71 402	39,10	71 408	39,10	72 668	39,79
16	73 153	40,06	73 162	40,06	75 938	41,58
17	74 941	41,03	74 933	41,03	79 353	43,45
18	79 319	43,43	79 316	43,43	82 932	45,41

Niveau 2

Postes: Responsable des visites
 Responsable des ateliers d'arts plastiques
 Responsable des dons
 Responsable des expositions itinérantes
 Responsable des ressources financières et matérielles
 Responsable des relations publiques et des événements
 Responsable de la promotion
 Adjoint à la gestion des ressources documentaires
 Adjoint à la conservation

ÉCHELON	2015		2016		2017	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	40 343	22,09	40 946	22,42	41 658	22,81
2	41 694	22,83	42 315	23,17	43 064	23,58
3	43 137	23,62	43 776	23,97	44 543	24,39
4	44 635	24,44	45 311	24,81	46 096	25,24
5	46 187	25,29	46 881	25,67	47 703	26,12
6	47 794	26,17	48 507	26,56	49 347	27,02
7	49 438	27,07	50 187	27,48	51 063	27,96
8	52 068	28,51	52 853	28,94	53 785	29,45
9	53 931	29,53	54 734	29,97	55 684	30,49
10	55 885	30,60	56 725	31,06	57 711	31,60
11	57 894	31,70	58 770	32,18	59 793	32,74
12	60 012	32,86	60 907	33,35	61 966	33,93
13	62 222	34,07	63 153	34,58	64 267	35,19
14	64 505	35,32	65 473	35,85	66 623	36,48
15	66 879	36,62	67 884	37,17	69 071	37,82
16	68 523	37,52	69 546	38,08	70 769	38,75
17	70 203	38,44	71 262	39,02	72 504	39,70
18	74 294	40,68	75 408	41,29	76 723	42,01

ÉCHELON	2018		2019		Au 2 avril 2019	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	42 498	23,27	42 498	23,27	43 302	23,71
2	43 923	24,05	43 923	24,05	44 781	24,52
3	45 438	24,88	45 438	24,88	46 297	25,35
4	47 009	25,74	47 009	25,74	47 867	26,21
5	48 653	26,64	48 653	26,64	49 493	27,10
6	50 333	27,56	50 333	27,56	51 173	28,02
7	52 086	28,52	52 086	28,52	52 908	28,97
8	54 862	30,04	54 862	30,04	54 716	29,96
9	56 798	31,10	56 798	31,10	56 579	30,98
10	58 862	32,23	58 862	32,23	58 789	32,19
11	60 980	33,39	60 980	33,39	61 090	33,45
12	63 208	34,61	63 208	34,61	63 464	34,75
13	65 546	35,89	65 546	35,89	65 948	36,11
14	67 957	37,21	67 957	37,21	68 523	37,52
15	70 459	38,58	70 459	38,58	71 609	39,21
16	72 194	39,53	72 194	39,53	74 824	40,97
17	73 947	40,49	73 947	40,49	78 184	42,81
18	78 257	42,85	78 257	42,85	81 709	44,74

Niveau 1

Postes: Assistant de recherche
 Coordonnateur, gestion des données sur les collections
 Coordonnateur du camp de jour
 Coordonnateur du projet SeminArts
 Coordonnateur médiation numérique
 Analyste-financier
 Responsable des abonnements
 Agent de développement de public à l'offre éducative destinée aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits
 Coordonnateur à l'offre éducative et au développement de publics présentant des besoins particuliers

ÉCHELON	2015		2016		2017	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	39 795	21,79	40 398	22,12	41 110	22,51
2	41 128	22,52	41 749	22,86	42 480	23,26
3	42 553	23,30	43 192	23,65	43 941	24,06
4	44 032	24,11	44 690	24,47	45 475	24,90
5	45 566	24,95	46 242	25,32	47 045	25,76
6	47 155	25,82	47 867	26,21	48 707	26,67
7	48 780	26,71	49 511	27,11	50 369	27,58
8	51 374	28,13	52 141	28,55	53 054	29,05
9	53 200	29,13	54 004	29,57	54 953	30,09
10	55 136	30,19	55 958	30,64	56 944	31,18
11	57 108	31,27	57 967	31,74	58 989	32,30
12	59 190	32,41	60 085	32,90	61 145	33,48
13	61 382	33,61	62 295	34,11	63 391	34,71
14	63 628	34,84	64 578	35,36	65 710	35,98
15	65 966	36,12	66 952	36,66	68 121	37,30
16	67 591	37,01	68 614	37,57	69 819	38,23
17	69 253	37,92	70 294	38,49	71 518	39,16
18	73 289	40,13	74 385	40,73	75 682	41,44

ÉCHELON	2018		2019		Au 2 avril 2019	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	41 932	22,96	41 932	22,96	42 662	23,36
2	43 338	23,73	43 338	23,73	44 105	24,15
3	44 817	24,54	44 817	24,54	45 603	24,97
4	46 388	25,40	46 388	25,40	47 155	25,82
5	47 995	26,28	47 995	26,28	48 762	26,70
6	49 675	27,20	49 675	27,20	50 424	27,61
7	51 374	28,13	51 374	28,13	52 141	28,55
8	54 113	29,63	54 113	29,63	53 912	29,52
9	56 049	30,69	56 049	30,69	55 739	30,52
10	58 076	31,80	58 076	31,80	57 912	31,71
11	60 177	32,95	60 177	32,95	60 177	32,95
12	62 368	34,15	62 368	34,15	62 514	34,23
13	64 651	35,40	64 651	35,40	64 961	35,57
14	67 025	36,70	67 025	36,70	67 500	36,96
15	69 491	38,05	69 491	38,05	70 532	38,62
16	71 207	38,99	71 207	38,99	73 709	40,36
17	72 942	39,94	72 942	39,94	77 033	42,18
18	77 198	42,27	77 198	42,27	80 503	44,08

ANNEXE II

LISTE DES CORPS D'EMPLOI

Pour fins d'applications de la présente convention collective, voici la liste des corps d'emploi utilisés au Musée :

Corps d'emploi A)

- Conservateur, responsable de la collection
- Conservateur
- Responsable des créations multimédias
- Conservateur adjoint
- Responsable des expositions itinérantes
- Adjoint à la conservation
- Assistant de recherche
- Responsable du développement des contenus numériques
- Responsable des dons

Corps d'emploi B)

- Registraire

Corps d'emploi C)

- Restaurateur

Corps d'emploi D)

- Adjoint à la gestion des ressources documentaires
- Coordinatrice, gestion des données sur les collections

Corps d'emploi E)

- Responsable des visites
- Responsable des ateliers d'arts plastiques
- Coordonnateur du Camp de jour
- Coordonnateur Projet SeminArts
- Coordonnateur médiation numérique
- Agent de développement de public à l'offre éducative destinée aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits
- Coordonnateur à l'offre éducative et au développement de publics présentant des besoins particuliers

Corps d'emploi F)

- Responsable des ressources financières et matérielles
- Analyste-financier

Corps d'emploi G)

- Responsable des relations publiques
- Responsable des communications numériques
- Responsable de la promotion
- Responsable de l'édition
- Responsable des abonnements

Corps d'emploi H)

- Analyste-programmeur
- Responsable des technologies de l'information

Corps d'emploi I)

- Responsable de l'audiovisuel

Corps d'emploi J)

- Responsable des services techniques

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

RENCONTRE DES EMPLOYÉES OU EMPLOYÉS AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET PARTICIPATION À CERTAINS COMITÉS DE L'EMPLOYEUR

Les parties étant conscientes de la participation active et de l'intérêt porté au Musée par l'ensemble des employées et employés régis par la convention, il est convenu de ce qui suit :

1. À l'égard d'un sujet qui a déjà fait l'objet d'échange en vertu de 3-4.09 et à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, une rencontre entre les employées ou employés et les membres du conseil d'administration sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil. Un ordre du jour est établi conjointement par un représentant des employées ou employés et, au nom du conseil, par la ou le directeur général et ce au plus tard 10 jours avant la date à laquelle doit se tenir cette réunion.
2. Une, un ou des employés participeront aux travaux des comités consultatifs de la collection, de la programmation ainsi qu'au comité des communications de l'employeur.

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 salariées ou salariés régis par cette convention.
2. Les employées ou employés assurent l'encadrement professionnel des bénévoles œuvrant dans leurs secteurs d'activités spécifiques. La direction du Musée assure la gestion proprement dite des bénévoles.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

ENTENTE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Conscient de la nécessité d'une utilisation optimale et d'une mobilisation des ressources humaines à son emploi, et soucieux de ne rien négliger pour y arriver, le Musée veut refléter, par la présente entente, le rôle important que peut jouer le syndicat.

Les parties reconnaissent que dans le contexte économique, financier et budgétaire actuel, il y a lieu de chercher à améliorer l'efficacité et l'efficience.

Ces défis importants auxquels font face le Musée, ses employés et le syndicat constituent une occasion privilégiée d'explorer de nouvelles avenues.

Les parties reconnaissent qu'il s'agit d'une approche de partenariat. Le pouvoir de décision de la ligne hiérarchique demeure intact et les dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer sous réserve d'y apporter des modifications dont les parties pourraient convenir.

1.0 BUT

1.1 Le Musée et le SPGQ conviennent, dans un esprit de collaboration, de réaliser la mission du Musée, tel qu'énoncé à l'article 24 de la Loi sur les musées nationaux.

- a) Les parties reconnaissent que l'examen en profondeur de l'organisation du travail, des règles de travail et des modes de distribution des services permettrait d'identifier des économies et d'améliorer l'efficacité des services ;
- b) Les parties reconnaissent que l'atteinte des objectifs ci-dessus repose sur une volonté réciproque d'accroître la qualité de vie au travail, la satisfaction et la motivation du personnel et l'optimisation des ressources au Musée ;
- c) Les parties travailleront conjointement à l'atteinte de ces objectifs. Elles pourront identifier les mesures permettant d'améliorer ou de revoir l'organisation du travail. Elles pourront examiner les modalités s'y rapportant et, si nécessaire, apporter des aménagements à la convention collective.

1.2 Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit, à savoir :

- a) toutes les actions posées doivent concourir à la réalisation de la mission du Musée dans une perspective de saine gestion des affaires et d'utilisation optimale des ressources humaines, tout en se préoccupant du niveau de l'emploi ;
- b) prendre toutes les mesures utiles et raisonnables afin de favoriser une bonne entente ;
- c) les économies réalisées par des modifications à l'organisation du travail permettront en priorité la sauvegarde des emplois dans la mesure permise par le cadre législatif ou réglementaire régissant les activités du Musée ;
- d) elles conviennent des moyens à prendre pour qu'à tous les niveaux de l'organisation patronale et syndicale on adopte des pratiques qui reflètent la volonté des parties exprimée à la présente entente.

2.0 MISE EN OEUVRE

2.1 Comité de relations professionnelles (CRP)

Le CRP prévu à la convention collective est investi de la mise en oeuvre de la présente entente.

2.2 Le comité est saisi de tout sujet qui concerne le Musée, notamment ceux favorisant l'amélioration de l'efficacité et la transparence de l'organisation. Le Musée fournit aux membres du CRP toutes les informations accessibles et pertinentes afin d'assurer le bon déroulement des travaux du CRP.

2.3 Chacune des parties a l'obligation de véhiculer toute conclusion auprès de ses mandants.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Advenant que les modifications à la Loi sur les normes du travail prévoient des conditions plus avantageuses que celles prévues à la présente convention concernant les droits parentaux, la convention collective sera modifiée pour tenir compte de ces modifications.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

ENTENTE GÉNÉRALE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. 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.

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 temps partiel, la retraite progressive et graduelle, la préretraite graduelle).

À l'expiration de la convention collective, les modalités d'applications du programme devront le cas échéant, être conformes aux directives du Conseil du trésor.

2. ADMISSIBILITÉ

Le programme s'applique à tous les employés réguliers à temps complet et aux employés occasionnels ayant une semaine régulière de travail (35 heures par semaine).

Les employés à temps partiel sont exclus du présent programme.

3. MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME

3.1 La demande de l'employé se fait à l'aide du formulaire « Demande d'adhésion » apparaissant en annexe A ci-jointe à la présente lettre d'entente.

3.2 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 :

Semaine réduite

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 réduite 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 réduite, 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.

3.3 Durée de l'entente individuelle

3.3.1 Chaque entente a une durée de 3 mois et est renouvelable.

3.3.2 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.

3.3.3 Lorsque l'employé est invalide, l'adhésion au programme est suspendue à compter de la période prévue à l'alinéa 8-1.15 b).

3.4 Horaire de travail

3.4.1 La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre 8 h 30 et 17 h 30. 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 minimale pour le dîner de soixante (60) minutes non rémunérées.

3.4.2 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.

3.5 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.

3.5.1 Congés de maladie

Pendant l'assujettissement à un aménagement de temps de travail, la norme suivante remplace celle prévue aux conventions collectives 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.

3.5.2 Vacances annuelles

L'accumulation des jours de vacances se fait conformément à la table d'accumulation prévue à l'annexe b ci-jointe à la présente lettre d'entente.

3.5.3 Jours fériés et chômés

À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employé à temps réduit est égal à 10% du traitement correspondant à un horaire de travail (excluant les heures supplémentaires) pour une période de paie qui ne comporterait pas de jour férié et chômé.

Le congé hebdomadaire est maintenu même si un jour férié est prévu un autre jour de la semaine. L'employé bénéficie alors d'un congé additionnel à son congé hebdomadaire mais reçoit une rémunération légèrement inférieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

EXEMPLE (SEMAINE DE 32 HEURES/4 JOURS)

Semaine où survient un jour férié (avec congé hebdomadaire le lundi)					Heures Travaillées	Heures 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

3.5.4 Temps supplémentaire

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.

3.5.5 Service continu

Le service continu ou le service d'un employé n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à ce programme et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures sur une base annuelle.

3.5.6 Avancement d'échelon

L'employé bénéficiant du programme de réduction volontaire du temps de travail a droit à son avancement régulier d'échelon conformément aux conventions collectives en vigueur.

3.5.7 Régime de retraite

Toute personne à temps complet adhérant au présent programme sera 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 par semaine). Par ailleurs, l'employé se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

3.5.8 Réduction de traitement

L'adhésion au programme implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.

Dans ce texte, la forme masculine utilisée occasionnellement désigne tant les femmes que les hommes.

**ANNEXE A
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 des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

Informations relatives au programme d'aménagement

<p>Mettre volontairement fin à l'entente :</p> <p>+ sur <u>préavis écrit de quinze (15) jours</u> pour motifs exceptionnels. Ces motifs exceptionnels pourraient être notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ la perte d'emploi du conjoint ; ➢ un divorce ; ➢ surplus de travail ; ➢ etc. 	<p>Retour automatique à 35 heures semaines dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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.
<p>★ 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.</p>	

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		Banque compensatoire		
4 jours de...	✓	35 hres travaillées ...	jour de congé sur X mois	✓
8hres/jour = 32 hres/sem		32 hres rémunérées	9 jours/6 mois	
7h30/jour = 30 hres/sem		30 hres rémunérées	15 jours/6 mois	
7hres/jour = 28 hres/sem		28 hres rémunérées	21 jours/6 mois	

Le programme prévoit que l'employé assume, le cas échéant, la pleine cotisation exigible 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.

Signature de l'employé

Signature du supérieur immédiat

Signature du supérieur hiérarchique

Signature du directeur des ressources humaines

**ANNEXE B
VACANCES ANNUELLES**

TABLE D'ACCUMULATION DES VACANCES						
Pour les corps d'emploi dont l'horaire régulier prévu à la convention collective est de 35 heures par semaine.						
Nombre d'heures de travail où l'employé a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars	Nombre d'heures de vacances					
	20 jours (- de 17 ans de service)	21 jours (17 et 18 ans de service)	22 jours (19 et 20 ans de service)	23 jours (21 et 22 ans de service)	24 jours (23 et 24 ans de service)	25 jours (25 ans et + de service)
1 768 à 1 848	140	147	154	161	168	175
1 698 à 1 767,5	133	140	147	154	161	168
1 614 à 1 697,5	126	133	140	147	154	161
1 544 à 1 613,5	119	126	133	140	147	154
1 460 à 1 543,5	115,5	119	126	133	140	147
1 390 à 1 459,5	112	115,5	122,5	129,5	136,5	143,5
1 306 à 1 389,5	105	108,5	115,5	122,5	126	133
1 236 à 1 305,5	98	101,5	108,5	112	119	126
1 152 à 1 235,5	91	94,5	101,5	105	112	115,5
1 082 à 1 151,5	84	87,5	91	98	101,5	108,5
998 à 1 081,5	80,5	84	87,5	87,5	91	101,5
928 à 997,5	77	80,5	84	87,5	91	98
844 à 927,5	70	73,5	77	80,5	84	87,5
774 à 843,5	63	66,5	70	73,5	77	80,5
690 à 773,5	56	56	59,5	63	66,5	70
620 à 689,5	49	49	52,5	56	59,5	63
536 à 619,5	42,5	45,5	49	52,5	52,5	56
466 à 535,5	42	42	45,5	45,5	49	52,5
382 à 465,5	35	35	38,5	38,5	38,5	42
312 à 381,5	28	28	28	31,5	31,5	35
228 à 311,5	21	21	21	21	21	24,5
158 à 227,5	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5	21
74 à 157,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5
3,5 à 73,5	0	0	0	0	0	0

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE **1er DU MOIS SUIVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.**

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employée ou de l'employé :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

L'employée ou l'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.15 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.15. Le cas échéant, l'employée ou l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.15. L'employée ou l'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.17 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.
- b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.08 de la convention.

L'employée ou l'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 4-3.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

De plus, l'employée ou l'employé qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver une autre employée ou un autre employé de ses droits prévus à la section 4-3.00.

1.2 Congé de préretraite

L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2025, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13 de la convention, l'employée ou l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou à l'employé à la date de son départ à la retraite;
- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'une employée ou un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa

semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque 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. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférentes à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à l'employée ou à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, l'employée ou l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

L'employée ou l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.45 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.15.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employée ou l'employé au 31 mars 2025 lui sont payés. L'employée ou l'employé, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou l'employé au 31 mars 2025. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employée ou de l'employé temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2025, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employée ou à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employée ou l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, l'employée ou l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus nommé à titre d'employée ou d'employé temporaire conserve sa banque de congé de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employée ou d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employée ou d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, l'employée ou l'employé qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employée ou l'employé le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de l'employée ou de l'employé peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. MOMENT DU RACHAT

L'employée ou l'employé prenant sa retraite avant le 1er avril 2023 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. L'employée ou l'employé prenant sa retraite le ou après le 1er avril 2023, doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2025.

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

6. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le **1er du mois suivant la signature de la convention collective** et prend fin le 31 mars 2025.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7
RÉGULARISATION ET RÉÉVALUATION DE POSTES

Les parties conviennent, à la signature de la présente convention, que les titulaires des postes suivants seront régularisés avec tous les droits et avantages de la présente convention collective :

- Roxane Dumas-Noël, Responsable des relations publiques et des événements
- Nathalie Dupuis, Analyste-financier
- Carol Jungpeter, Responsable de la promotion
- Eve Katinoglou, Registrare
- Véronique Lefebvre, Coordinatrice SéminArts
- Maxime Lefrançois, Coordinateur Camp de jour
- Marie Samuel Levasseur, Responsable des abonnements
- Josée St-Louis, Responsable des services techniques
- Cindy Veilleux, Coordinatrice, gestion des données sur les collections

La partie patronale s'engage à réévaluer les postes suivant à la signature de la convention collective :

- Luc Guillemette, Responsable des ateliers d'arts plastiques
- Marjolaine Labelle, Adjointe à la conservation
- Camille Lanthier, Adjointe à la gestion des ressources documentaires
- François LeTourneux, Conservateur adjoint

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ RELATIF À L'EXPERTISE, L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

Considérant que les parties souhaitent convenir d'une entente négociée relativement aux conditions de travail des professionnelles et professionnels (ci-après appelés les « personnes employées ») de *Musée d'art contemporain de Montréal*, pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2020;

Considérant que les parties sont disposées à poursuivre les discussions sur l'expertise, l'attraction et la rétention des personnes employées;

Les parties conviennent de créer un comité dont le mandat est de :

- Dresser un portrait de la situation en matière d'attraction et de rétention des emplois des personnes employées de *Musée d'art contemporain de Montréal*;
- Analyser les moyens de préserver et de développer l'expertise générale et spécifique des emplois des personnes employées de *Musée d'art contemporain de Montréal*.

Le comité est composé des personnes suivantes :

- 2 représentants de la partie patronale;
- 2 représentants de la partie syndicale.

Le comité de travail entreprend ses travaux à compter du dépôt du rapport final par le comité professionnel de la fonction publique.

Les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin et à leurs frais, des personnes ressources qu'elles jugent appropriées à l'avancement des travaux.

Le comité réalise ses travaux de la façon suivante :

- Les membres du comité échangent la documentation qu'ils jugent pertinente et collaborent aux travaux.
- Afin de réaliser son mandat, le comité peut prendre en considération les éléments suivants :
 - Les particularités des attributions des emplois des personnes employées;
 - Les problématiques d'attraction et de rétention des emplois des personnes employées;
 - Les moyens susceptibles d'attirer et de conserver l'expertise des emplois des personnes employées;
 - Les structures salariales des autres organisations employant des professionnels au Québec;
 - Les conditions de travail des autres organisations employant des professionnels au Québec;
 - La conjoncture économique du Québec;
 - L'état des finances publiques du Québec;
 - Tout autre élément pertinent visant uniquement le Québec.
- Afin de réaliser son mandat, le comité doit prendre en considération l'élément suivant :
 - Les effets des travaux à l'égard de la cohérence de la structure salariale et l'évaluation du maintien de l'équité salariale.
- Le rapport du comité de travail doit être remis dans les 180 jours suivant le dépôt du rapport final par le comité professionnel de la fonction publique. Le rapport comprend les recommandations (conjointes ou non) des représentants de la partie patronale et de la partie

syndicale qui sont membres du comité. Il comprend également, le cas échéant, des pistes de solutions afin de réaliser les recommandations conjointes des membres du comité.

- L'application et la mise en œuvre des recommandations acceptées conjointement prendront effet, le cas échéant, à compter du 31 mars 2020.

À défaut d'entente entre les parties, les échelles suivantes remplacent au 31 mars 2020 celles en vigueur au 2 avril 2019 :

Échelon	NIVEAU 4		NIVEAU 3		NIVEAU 2		NIVEAU 1	
	Salaire annuel	Taux horaire						
1	44 598	24,42	43 959	24,07	43 302	23,71	42 662	23,36
2	46 114	25,25	45 457	24,89	44 781	24,52	44 105	24,15
3	47 685	26,11	47 009	25,74	46 297	25,35	45 603	24,97
4	49 310	27,00	48 598	26,61	47 867	26,21	47 155	25,82
5	50 990	27,92	50 242	27,51	49 493	27,10	48 762	26,70
6	52 725	28,87	51 958	28,45	51 173	28,02	50 424	27,61
7	54 515	29,85	53 730	29,42	52 908	28,97	52 141	28,55
8	56 378	30,87	55 556	30,42	54 716	29,96	53 912	29,52
9	58 295	31,92	57 437	31,45	56 579	30,98	55 739	30,52
10	60 578	33,17	59 683	32,68	58 789	32,19	57 912	31,71
11	62 934	34,46	62 003	33,95	61 090	33,45	60 177	32,95
12	65 382	35,80	64 414	35,27	63 464	34,75	62 514	34,23
13	67 938	37,20	66 934	36,65	65 948	36,11	64 961	35,57
14	70 586	38,65	69 546	38,08	68 523	37,52	67 500	36,96
15	73 764	40,39	72 668	39,79	71 609	39,21	70 532	38,62
16	77 088	42,21	75 938	41,58	74 824	40,97	73 709	40,36
17	80 558	44,11	79 353	43,45	78 184	42,81	77 033	42,18
18	85 854	47,01	84 594	46,32	83 334	45,63	82 110	44,96

INDEX DES SUJETS

Absences pour activités syndicales.....	2-3.00
Accès à l'égalité en emploi.....	1-6.00, 6-8.01
Accidents du travail.....	8-2.00
Activités syndicales.....	2-3.00
Affaires judiciaires.....	4-6.00
Affectation.....	1-1.03 a), 4-1.08, 6-8.05, 8-3.22
Affichage syndical.....	2-6.00
Allocation de disponibilité.....	7-3.01
Ancienneté.....	1-1.03 n), o)
Année de travail.....	1-1.03 l), iii)
Années d'expérience.....	1-1.03 l), iv)
Arbitrage.....	9-1.00, 9-2.00
Assurance.....	8-1.00
Assurance-maladie.....	8-1.11
Assurance-traitement.....	8-1.15
Assurance-vie.....	8-1.09
Augmentation de salaire.....	7-1.00
Avancement d'échelon.....	6-6.00
Avertissement.....	3-1.02
Cession.....	5-1.02 c)
Changements administratifs.....	5-0.00
Changements techniques.....	5-0.00
Changements technologiques.....	5-0.00
Charges publiques.....	4-8.00
Charte des droits.....	1-5.01
Chèques de paie.....	7-2.00
Classement.....	1-1.03 b), 6-2.00
Classification.....	1-1.03 c), 6-1.00
Comité de relations professionnelles.....	3-4.00
Comité de santé et de sécurité.....	1-4.02
Compensation des avantages sociaux.....	10-1.10
Congédiement.....	3-1.18
Congé sans traitement.....	4-7.00
Congés de maladie.....	8-1.15
Congés de maternité.....	8-3.00
Congés sociaux.....	4-5.00
Cotisation syndicale.....	2-1.01
Employé à temps partiel.....	1-1.03 h), vi)
Employé à temps réduit.....	1-1.03 h), v)
Employé occasionnel.....	1-1.03 h), iii), 10-1.00
Employé régulier.....	1-1.03 h), ii)
Employé temporaire.....	1-1.03 h), i)
Employeur.....	1-1.03 i)
Enfant à charge.....	1.1.03 j), 8-1.01
Évaluation.....	6-5.00
Exclusion de l'unité de négociation.....	1-2.02
Formation.....	6-7.00
Frais de déplacement.....	7-4.00
Grève.....	1-7.00
Griefs.....	9-1.00
Harcèlement sexuel, psychologique et violence au travail.....	1-5.02
Heures de travail.....	1-1.03 l), 4-1.00
Heures supplémentaires.....	4-2.00
Horaire de travail.....	4-1.00

Hors échelle.....	7-1.05
Intégration.....	6-2.03
Journée régulière.....	1-1.03 l), i)
Jours fériés.....	4-4.00
Jours fériés (liste).....	4-4.05
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
Maladies professionnelles.....	8-2.00
Mariage.....	4-5.01
Mesures administratives.....	3-1.00
Mesures disciplinaires.....	3-2.00
Mise à pied.....	5-2.00
Modifications aux conditions de travail.....	1-3.07
Mouvements de personnel.....	6-8.00
Mutation.....	6-8.00
Notation.....	6-5.00
Occasionnels.....	10-1.00
Poste à temps complet.....	1-1.03 n), iii)
Poste à temps partiel.....	1-1.03 n), iv)
Poste occasionnel.....	1-1.03 n), i)
Poste régulier.....	1-1.03 n), ii)
Poste vacant.....	1-1.03 n), v)
Postes.....	1-1.03 n)
Poursuite judiciaire.....	1-3.02
Préretraite.....	8-1.38
Présence au travail.....	4-1.05
Prestations de travail.....	4-1.00
Prêts de service.....	10-3.00
Prime de remplacement temporaire.....	7-3.02
Programme d'aide aux employées et aux employés.....	1-8.00
Promotion.....	6-8.00
Reclassement.....	3-1.07
Régime de retraite.....	8-4.00
Régime syndical.....	2-1.00
Registre de présences.....	4-1.05
Réguliers (employés).....	6-4.00
Relevé provisoire.....	3-1.03
Remboursement des congés de maladie.....	8-1.32
Remboursement des dépenses de voyage.....	7-4.00
Remplacement temporaire.....	6-9.00
Remplacement temporaire (Prime de).....	7-3.02
Rémunération.....	7-1.00
Renseignements au syndicat.....	2-1.09
Renseignements aux employés.....	2-1.10, 2-5.00
Réorientation professionnelle.....	3-1.08
Représentant à la prévention.....	1-4.02
Représentant syndical.....	2-2.00
Réprimande.....	3-2.00
Responsabilités de l'employeur.....	1-3.02
Responsabilités professionnelles.....	3-3.04
Retrait préventif (femmes enceintes).....	8-3.21
Retraite.....	8-1.38
Rétroactivité.....	7-1.12
Rétrogradation.....	3-1.13
Réunions syndicales.....	2-4.00
Révocations administratives.....	3-1.18

Santé et sécurité.....	1-4.00
Semaine régulière.....	1-1.03 l), ii), 4-1.00
Service.....	1-1.03 o), 6-3.06
Service continu.....	1-1.03 p), 6-3.02
Sous-traitance.....	3-5.00
Stationnement.....	7-5.00
Statut régulier.....	6-4.00
Supérieur hiérarchique.....	1-1.03 q)
Supérieur immédiat.....	1-1.03 r)
Suspension.....	3-2.03
Syndicat.....	1-1.03 s)
Table d'accumulation des vacances.....	4-3.04
Temps compensé.....	4-2.00
Temps partiel.....	1-1.03 h), vi), 4-1.08
Temps réduit.....	4-1.06
Temps supplémentaire.....	4-2.00
Transmission de documents.....	2-5.00
Unité de négociation.....	1-1.03 t), 1-2.00
Vacances (occasionnel de moins d'un an).....	10-1.07
Vacances annuelles.....	4-3.00
Versement des gains.....	7-2.00
Violence au travail.....	1-5.02
Voyage.....	7-4.00

