MAC

SPGQ

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre le
Musée d'art contemporain de Montréal
et le
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

2020-2026

Crédit photo de la page couverture : Félix Rioux, 2022

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS 6
1-1.00 BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION 6
1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 11
1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR 12
1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ 14
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 PERSONNES PROFESSIONNELLES 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 53
4-7.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT 54
4-8.00 CHARGES PUBLIQUES 63
CHAPITRE 5-0.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISE À PIED 64
5-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS 64
5-2.00 MISE À PIED 66
CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 68
6-1.00 CLASSIFICATION 68
6-2.00 CLASSEMENT 69
6-3.00 SERVICE CONTINU ET SERVICE 71
6-4.00 STATUT RÉGULIER 72
6-5.00 ÉVALUATION 73
6-6.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON 75
6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 77
6-8.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL 79
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 81
CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES 82

7-1.00 RÉMUNÉRATION....82
7-2.00 VERSEMENT DES GAINS....86
7-3.00 ALLOCATION ET PRIMES....88
7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VÉHICULES....89
7-5.00 STATIONNEMENT....90
CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS....91
8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT....91
8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES....101
8-3.00 DROITS PARENTAUX....104
8-4.00 RÉGIME DE RETRAITE....120
CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE....121
9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS....121
9-2.00 ARBITRAGE....123
CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS CONCERNANT LES PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES....124
10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION....124
10-2.00 LISTE DE RAPPEL....127
10-3.00 PRÊTS DE SERVICE....129
CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION....130
11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION....130
11-2.00 SIGNATURE....132
ANNEXE I ÉCHELLE DE TRAITEMENT PERSONNES PROFESSIONNELLES....133
ANNEXE II LISTE DES TITRES D'EMPLOI ET LE RANGEMENT QUI Y EST ASSOCIÉ....137
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 PARTICIPATION AU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION....138
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 LES BÉNÉVOLES....139
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 ENTENTE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL....140
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX....142
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 ENTENTE GÉNÉRALE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL....143
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....149
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 RÉGULARISATION....152
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 VISANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL....153
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL....155
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 CONCERNANT LES PERSONNES PROFESSIONNELLES FAISANT FACE À DES SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU SEXUELLE....156
INDEX DES SUJETS....160

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.

Les parties ont modifié la convention collective en favorisant les formulations neutres d'inspiration inclusive et épicène. Malgré toute l'attention portée à la rédaction ainsi qu'à la révision du document, il est possible que certains termes de la convention collective précédente demeurent. Si tel est le cas, afin de favoriser la compréhension et l'interprétation, il est entendu que :

- **Personne professionnelle** remplace *l'employé ou l'employée*
- **Gestionnaire** remplace *supérieur immédiat ou supérieure immédiate*
- **Gestionnaire hiérarchique** remplace *supérieur ou supérieure hiérarchique*
- **Direction générale** remplace la *directrice ou le directeur général*
- **Direction des ressources humaines** remplace la *directrice ou le directeur des ressources humaines*

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 personne professionnelle un poste de la catégorie du personnel professionnel ;

b) « classement » : opération visant à attribuer à une personne professionnelle 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 personnes professionnelles ;

d) « conjointe ou conjoint» :

i. personne qui est devenue 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.

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

iii. 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 conjoint.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, la personne professionnelle mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle elle est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou 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) « direction générale » : 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 personnes professionnelles ;

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) « employeur » : Le Musée d'art contemporain de Montréal en sa qualité d'employeur des professionnelles et professionnels ;

i) « enfant à charge » : une ou un enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel la personne professionnelle exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni mariée ni unie civilement et résidant ou domiciliée au Canada, qui dépend de la personne professionnelle 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 ;

j) « 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)

k) « force majeure » : définie au paragraphe 2 de l'article 1470 du Code civil du Québec « La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères. »

l) « funérailles » : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt que celles-ci soient religieuses ou laïques ;

m) « gestionnaire 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 personne représentante de l'employeur auprès de la personne professionnelle ;

n) «gestionnaire » : 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 personne représentante de l'employeur auprès de la personne professionnelle ;

o) « 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.

p) « Musée » : le Musée d'art contemporain de Montréal ;

q) «personne professionnelle» : une salariée ou un salarié qui fait partie de l'unité de négociation visé par la convention ;

i. « temporaire » : personne professionnelle 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 » : personne professionnelle qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire conformément à la section 6-4.00 ;

iii. « occasionnelle ou occasionnel » : personne professionnelle qui occupe un poste occasionnel ou un poste régulier temporairement dépourvu de son titulaire ;

iv. « à temps complet » : personne professionnelle qui occupe un poste à temps complet ;

v. « à temps réduit » : personne professionnelle qui occupe un poste à temps complet et dont la semaine de travail a été, à sa demande, provisoirement réduite ;

vi. « à temps partiel » personne professionnelle qui :

occupe un poste à temps partiel ; ou

est engagée à titre de personne remplaçante, pour compléter l'horaire hebdomadaire d'une personne professionnelle à temps complet qui a réduit sa semaine de travail, elle est à ce titre une personne professionnelle occasionnelle ;

r) « 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 personne professionnelle ;

i) « occasionnel » : poste pour lequel les services d'une personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle sont requis pour une durée hebdomadaire équivalant à une semaine régulière ;

iv) « temps partiel » : poste pour lequel les services d'une personne professionnelle 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 ;

s) « service » : la période d'emploi d'une personne professionnelle occasionnelle depuis le début de son engagement et le cas échéant, dans ses engagements antérieurs ; elle se calcule en années, en jours et en heures.

t) « service continu » : la période d’emploi ininterrompue d’une personne professionnelle temporaire ou régulière depuis sa dernière nomination à titre temporaire. Cette période se calcule en années, en jours et en heures.

Aux fins de cette définition, pour la personne professionnelle visée par la Loi sur les musées nationaux, depuis sa dernière nomination à titre temporaire au gouvernement du Québec ;

u) « syndicat » : le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec ;

v) « 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 titres d'emploi et le rangement qui y est associé

Lettres d'entente

Numéro 1 Participation au comité des ressources humaines du conseil d'administration

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

Numéro 8 Visant la création d'un comité portant sur l'organisation du travail

Numéro 9 Concernant le télétravail

Numéro 10 Concernant les personnes professionnelles faisant face à des situations de violence conjugale, familiale ou sexuelle

Numéro 11 Concernant la structure salariale unifiée

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 personnes professionnelles.

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 personnes professionnelles d'un autre musée détaché 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 personne professionnelle de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt la personne professionnelle 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 personne professionnelle est poursuivie en justice par un tiers, autre qu'un membre du personnel du Musée, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour la personne professionnelle qui en fait la demande écrite à la direction générale. Après avoir consulté la personne professionnelle, 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 la personne professionnelle à la direction générale, 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 personne professionnelle poursuivie en justice par un membre du personnel du Musée.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle les frais assumés pour sa défense si elle juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Si la poursuite entraîne pour la personne professionnelle 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, la personne professionnelle rembourse l'employeur.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle est poursuivie en justice pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de la personne professionnelle à la direction générale, 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.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle est déclarée coupable, elle rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si la personne professionnelle se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par la personne professionnelle.

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne professionnelle 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 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 la personne professionnelle est assignée à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne professionnelle qui en fait la demande écrite à l'employeur. Après avoir consulté la personne professionnelle, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition.

1-3.06 Lorsqu'une personne professionnelle est requise de comparaître devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel elle appartient, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la personne professionnelle qui en fait la demande écrite à la direction générale. Après avoir consulté la personne professionnelle, 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.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle les frais assumés pour l'assister si elle juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Une personne professionnelle qui se croit lésée 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 personnes professionnelles.

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) la personne professionnelle membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputée au travail lorsqu'elle 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 la personne professionnelle, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

La personne professionnelle visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur;

b) la personne représentante 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 La personne professionnelle 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.

Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

1-4.06 Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la personne professionnelle exposée à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans le cas d'une situation de violence, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne professionnelle est exposée à cette violence.

Absence de mesure administrative ou disciplinaire

1-4.07 Sur la base d'une confirmation raisonnable (document du tribunal, d'un avocat, d'un médecin, d'une infirmière, d'une personne à l'emploi d'un centre de crise, d'hébergement ou d'aide aux victimes) qu'une personne professionnelle (ou son enfant à charge) se trouve dans une situation de violence conjugale, familiale ou sexuelle, pouvant affecter sa

présence ou son rendement au travail, l’employeur s’engage à prendre des mesures de prévention, de soutien et d’accommodement si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve.

Si la personne professionnelle fait l’objet de mesures administratives ou disciplinaires dans les six mois suivant la confirmation raisonnable énoncée au paragraphe précédent, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette mesure à son égard pour une autre cause juste et suffisante.

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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle et traite la plainte dans les sept (7) jours de sa réception.

1-5.04 Dans le cas de harcèlement psychologique, une personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 personnes professionnelles 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 personnes professionnelles ;

c) ni le syndicat ni une personne professionnelle 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 PERSONNES PROFESSIONNELLES

1-8.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux personnes professionnelles en difficulté.

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

Ce programme a pour but d'aider les personnes professionnelles 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 personnes professionnelles 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 la personne professionnelle 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 personnes professionnelles, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des personnes professionnelles 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 personnes professionnelles.

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 personnes professionnelles 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 personne professionnelle 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 personne 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 (30e) 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 la personne professionnelle, tout changement dans la somme à retenir du traitement de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par la personne professionnelle au moment où cette dernière ou ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à la personne professionnelle 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 personne professionnelle ; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas personne professionnelle.

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

2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où personne professionnelle cesse d'être régi par la présente convention.

Renseignements au syndicat

2-1.09 À chaque période de paie, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes professionnelles, des personnes étudiantes 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 de personnes professionnelles et indique leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation. Cette liste est fournie sur support électronique ou au format numérique.

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

2-1.10 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque personne professionnelle, 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 personnes professionnelles désignées soit comme personne remplaçante temporaire d'une personne 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 personnes professionnelles à la fonction de personne déléguée syndicale.

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

a) assister une personne professionnelle 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 personne professionnelle de son unité de travail conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00 ;

c) prendre contact avec une nouvelle personne professionnelle au moment jugé opportun par la ou le délégué syndical ;

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne déléguée doit informer son ou sa gestionnaire de son retour au travail.

2-2.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes agissant à titre de personnes déléguées syndicales. 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 personne professionnelle peut obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour les motifs suivants :

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de personnes représentantes désignées par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle 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 personne déléguée syndicale 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 est désignée déléguée officielle 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 1er avril au 31 mars de l'année suivante).

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

2-3.02 Une personne professionnelle qui désire obtenir un permis d'absence pour les motifs prévus à l'article 2-3.01 doit en faire la demande à son ou sa gestionnaire 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 la personne professionnelle au travail n'est pas, dans l'opinion de son ou sa gestionnaire, essentielle à la bonne marche du service ;

b) la demande doit être signée par la personne professionnelle et par une personne représentante autorisée du syndicat attestant que la personne professionnelle est officiellement mandatée ou déléguée 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 La personne professionnelle peut être libérée de certaines de ses activités professionnelles ou être affectée à un autre poste pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle peuvent être demandées par celle-ci ou celui-ci ou effectuées par l'employeur si celui-ci a constaté que les absences de la personne professionnelle nuisent sérieusement à la bonne marche du service.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, la personne professionnelle réintègre son ancien poste ou un poste équivalent à celui qu'elle ou il détenait.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne professionnelle 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 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux personnes professionnelles libérés en vertu de l'article 2-3.09.

2-3.07 Dans les cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes c) d) et e) de l'article 2-3.01 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 ainsi que les avantages sociaux de cette personne professionnelle pour la durée de sa libération ainsi que la part employeur sous réserve des dispositions de l'article 9-2.09

Aux fins du présent paragraphe, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à 18.8% du traitement brut.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07 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 personnes professionnelles absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

A défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 portent intérêt au taux fixé par le règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, et ce, à compter du quarante-cinquième (45e) 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 leur mandat, au plus une personne professionnelle régulière désignée par le syndicat pour agir à titre de personne conseillère syndicale.

À compter de la date de leur libération et pour toute la durée, les conditions de travail des personnes professionnelles libérées sont celles prévues à l'entente administrative conclue entre les parties.

Le syndicat assume l'entière responsabilité du versement de leur rémunération et de la détermination des avantages sociaux durant leur libération syndicale.

Le syndicat avise l'employeur de la date à laquelle la personne professionnelle visée par le présent article doit réintégrer son emploi. La personne professionnelle avise l'employeur au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

Au terme de sa libération, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent avec tous les avantages et bénéfices auxquels elle aurait eu droit n'eut été sa libération.

Dans l'éventualité où son emploi a été aboli, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 Une personne représentante syndicale peut tenir une rencontre de ses membres sur les lieux du travail, via le système de visioconférence de l'employeur ou permettre la connexion via le compte professionnel.

Auxquels cas, le syndicat informe préalablement l'employeur de la date et de l'heure de la rencontre. Les représentants syndicaux peuvent utiliser le courriel professionnel pour convoquer les membres à cette rencontre.

Ces rencontres ne sont pas considérées comme étant du temps travaillé. Toutefois, les personnes professionnelles peuvent participer aux assemblées générales spéciales ou extraordinaires sans perte de traitement après entente entre les parties quant à la date, l'heure ainsi que le lieu.

2-4.02 L'employeur fait en sorte qu'une personne déléguée syndicale qui doit rencontrer une personne professionnelle puisse avoir un endroit privé pour le faire. Il autorise l'utilisation du système de visioconférence le cas échéant.

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 personnes professionnelles.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle destinés aux personnes professionnelles, 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 personne professionnelle au moment de son entrée en fonction et à chaque personne professionnelle 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 personne professionnelle et par la suite à toute nouvelle personne professionnelle, 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 personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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 un tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat dans les édifices qu'il occupe. Après entente entre les parties, ces tableaux d'affichage peuvent être remplacés par un babillard électronique.

2-6.02 Le syndicat, par une personne représentante dûment autorisée, généralement une personne déléguée, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur, le babillard électronique ou transmettre par le courriel professionnel ou une plate-forme numérique :

a) les avis de convocation à une assemblée du syndicat;
b) les comptes-rendus des comités paritaires,

La communication de toute autre information ou d'une consultation de nature syndicale est possible sur approbation préalable de l'employeur.

Malgré ce qui précède, le syndicat peut remettre aux personnes professionnelles – en main propre – tout document de nature syndicale.

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

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

La personne professionnelle peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

La personne professionnelle peut également consulter son dossier, et ce en présence d'une personne employée du Service des ressources humaines; elle peut alors se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale.

Lorsque la personne professionnelle consulte son dossier, elle 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 personne professionnelle sur ses obligations; cette déclaration ne doit contenir aucun reproche.

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

Relevé provisoire

3-1.03 Dans un cas présumé de faute grave d'une personne professionnelle ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement personne professionnelle de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut la 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 la personne professionnelle dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne professionnelle 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 a été relevé provisoirement de ses fonctions pour s'être présenté au travail dans un état tel qu'elle ne pouvait fournir sa prestation au travail.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle visé à l'article 3-1.03 à d'autres postes, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

3-1.07 La personne professionnelle 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 l appartient.

Elle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle se voit attribuer à sa demande un classement inférieur.

3-1.09 Lorsqu'une personne professionnelle ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de son emploi, elle 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, la personne professionnelle 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 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, la personne professionnelle doit indiquer l'emploi qu'elle 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 la personne professionnelle si elle 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 la personne professionnelle lui permettent d'exercer les attributions de son nouveau corps d'emploi.

La personne professionnelle est informée 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 la personne professionnelle n'a pas subi de préjudice.

3-1.11 Le taux de traitement de la personne professionnelle dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une personne professionnelle 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 personne professionnelle dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.14 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'une personne professionnelle lorsque celle-ci i 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 rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, l'employeur doit en prévenir la personne professionnelle 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 la personne professionnelle n'a pas subi de préjudice.

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

Si la personne professionnelle n'exerce pas son droit de recours, l'employeur rétrograde la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, l'employeur rétrograde la personne professionnelle, 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle inhabile à exercer les attributions de son corps d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de la personne professionnelle.

Congédiement administratif

3-1.18 L'employeur peut congédier une personne professionnelle 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 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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.

La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle ; cette déclaration peut aussi contenir un avertissement.

3-2.03 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de destitution, l'employeur doit informer la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à sa destitution peut exiger la présence d'une personne déléguée syndicale.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE

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

3-3.02 La personne professionnelle doit utiliser la ou les autres langues qu'elle 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 personnes professionnelles 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 responsabilités professionnelles

3-3.04 L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes professionnelles. L'employeur attribue à la personne professionnelle 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 personnes professionnelles. L'employeur convient de ne pas confier de façon permanente à une personne professionnelle des tâches de gérance auprès d'autres personnes professionnelles. À la demande d'une personne professionnelle, son ou sa gestionnaire confirme par écrit les mandats importants concernant les projets spéciaux dont la durée excède six (6) mois. L'employeur fournit à la personne professionnelle 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. La personne professionnelle ne peut contester par grief les motifs évoqués ; il peut cependant contester les faits. La personne professionnelle est responsable de son travail sous la direction de son ou sa gestionnaire.

3-3.05 L'employeur peut procéder à la nomination d'une personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personnes professionnelles un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. De plus, il rend accessible aux personnes professionnelles 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 personnes professionnelles 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 personnes professionnelles, 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 la personne professionnelle ou par une personne sous sa direction est signé par cette personne qui 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 appartient sont indiqués sur

ce document d'ordre professionnel ou technique signée par la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

3-3.09 Malgré l'article 3-3.08, aucune personne professionnelle n'est tenue ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié.

3-3.10 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de la personne professionnelle sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette personne professionnelle 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 personne professionnelle qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver.

3-3.12 La personne professionnelle peut s'engager dans des activités professionnelles extérieures, à la condition qu'elle 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 la personne professionnelle 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 personne professionnelle.

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 » (CRP), est formé au Musée et ce comité est constitué de deux (2) personnes représentantes 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 personnes professionnelles.

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) personnes déléguées syndicales, 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 personnes professionnelles.

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 personne professionnelle ne sera mise à pied, et l'attribution de tels contrats ne devra pas diminuer le personnel régulier ou occasionnel.

De plus, aucune personne professionnelle 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.

4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Semaine et heures de travail

4-1.01 L'horaire régulier de la personne professionnelle 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 (8h30) et dix-sept heures trente (17h30). 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 personne professionnelle régulier.

4-1.03 L'horaire régulier de la personne professionnelle 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 demie (1h30) ; cette durée est établie par entente entre la personne professionnelle 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 (12h00) et quatorze heures (14h00).

c) La personne professionnelle 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 la personne professionnelle et sa ou son supérieur immédiat.

Présence au travail

4-1.05 À chaque période de référence, la personne professionnelle complète et soumet, pour approbation par son ou sa gestionnaire, sa feuille de temps électronique sur laquelle il a quotidiennement enregistré son heure d'arrivée et de départ.

Temps réduit

4-1.06 Une personne professionnelle peut, pour un motif valable et compte tenu des besoins du service, obtenir que sa semaine de travail soit provisoirement réduite, auquel cas elle 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 la personne professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne professionnelle.

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

4-1.07 La personne professionnelle, 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 personne professionnelle ne peut être affecté à un poste à temps partiel qui constituerait une diminution de son horaire régulier, sans son consentement écrit ; une personne professionnelle régulier ne peut être affectée à un poste occasionnel, sans son consentement écrit, auquel cas, elle conserve son statut de personne professionnelle régulier.

Une personne professionnelle occasionnelle peut être affectée sur un poste régulier à temps partiel. Elle demeure sur la liste de rappel afin de pouvoir compléter sa semaine régulière. Le fait pour une personne professionnelle occasionnelle 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 personne professionnelle exécute à la demande expresse de son ou sa gestionnaire ou l'employeur :

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 personne professionnelle 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 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 la personne professionnelle et à l'employeur.

Malgré les stipulations du paragraphe c), le travail qu'une personne professionnelle 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 personne professionnelle est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

4-2.02 La personne professionnelle 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. La personne professionnelle 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 personne professionnelle.

4-2.03 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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. La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 à son ou sa gestionnaire et à la personne professionnelle avant le 31 mars de chaque année.

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

Si la personne professionnelle se voit refuser l'autorisation d'utiliser du temps compensé pour fin de congé, elle peut à nouveau, sous réserve de 4-2.03, déterminer si elle choisit que les crédits qu'elle voulait ainsi utiliser demeurent dans la banque de temps compensé ou soient rémunérés en espèces, le tout assujetti 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 la personne professionnelle, 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 1er janvier et le 31 mars de la même année et que la personne professionnelle consent à la demande de l'employeur, à changer la période convenue.

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

Pour la personne professionnelle occasionnelle 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle à la demande expresse de son ou sa gestionnaire, est comptabilisé en temps supplémentaire.

4-2.09 La personne professionnelle 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'éduction de son enfant, ou de l'enfant de sa conjointe ou 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, la personne professionnelle a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où la personne professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars et ce, selon la table d'accumulation apparaissant à la page suivante.

La durée de vacances la personne professionnelle 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 la personne professionnelle a eu droit à son traitement du 1er avril au 31 mars d'une année :

$$\frac{\text{nombre d'heures où la personne professionnelle a eu droit à son traitement}}{\text{journée régulière}}$$

Le nombre d'heures où la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 1er avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'elle 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 1er avril précédant son départ ; tel nombre de jours est calculé, conformément à l'article 4-3.01, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle a eu droit à son traitement du 1er 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 personnes professionnelles choisissent les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation son ou sa gestionnaire qui tient compte des nécessités de son service et ne peut de ce fait modifier les dates de vacances déjà autorisées à d'autres personnes professionnelles. La personne professionnelle 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 son ou sa gestionnaire de reporter des vacances à une date ultérieure, la personne professionnelle doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Une personne professionnelle 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.

La personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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 1er mars, la personne professionnelle voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, si elle ou il en fait la demande. La personne professionnelle 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 additionnelles qu'elle ou il peut utiliser conformément à l'article 4-3.06.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances de la personne professionnelle 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 peut utiliser ce crédit conformément à l'article 4-3.06.

4-3.09 L'employeur doit, à la demande de la personne professionnelle, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à cette personne professionnelle, lorsque celle-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, le ou la gestionnaire peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à une personne professionnelle 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 personnes professionnelles.

4-3.11 Malgré les autres dispositions de la présente section, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle à temps réduit en début d'année.

4-3.12 La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle à qui survient, avant ou pendant ses vacances annuelles, un événement imprévisible donnant droit à un congé pour évènements 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.

La personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle aura droit au 1er avril suivant.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne professionnelle à temps réduit est égal à cinq pour cent (5 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant ses deux dernières périodes de paie qui ne comportaient pas de jours fériés et chômés. L'indemnité exclut seulement les heures supplémentaires payées en vertu de l'article 4-2.00. Lorsqu'personne professionnelle revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou à un congé prévu au chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour le calcul du traitement de ce jour férié, on se réfère aux deux dernières périodes de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-4.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire d'une personne professionnelle, celle-ci porte ce congé à une date approuvée par son ou sa gestionnaire, en tenant compte des besoins du service.

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

4-4.04 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

4-4.05 LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An		Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mercredi 3 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril	
Fête nationale des patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale*	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Confédération	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mercredi 27 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Lundi 1er janvier	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

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 La personne professionnelle 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: cinq (5) jours ouvrables, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement;

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. La personne professionnelle a droit à un permis d'absence d'une (1) journée supplémentaire sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, si elle ou il assiste à l'événement mentionné et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de la personne professionnelle;

4-5.02 À l'occasion du mariage ou l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou conjoint, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur par écrit, de s'absenter, sans réduction de traitement pour les motifs et périodes de temps suivantes :

a) à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, de sa fille ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant est couvert par la définition de personne à charge prévu par le paragraphe i) de l'article 1-1.03 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa ou son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, la personne professionnelle peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;

c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, ou l'un de ses grands-parents :

   i. lorsque la personne défunte demeurait au domicile de la personne professionnelle : trois (3) jours ouvrables consécutifs;

   ii. si la personne défunte ne demeurait pas au domicile de la personne professionnelle : un (1) jour ouvrable ;

d) À l'occasion du décès de son petit enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par la personne professionnelle mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

La personne professionnelle qui assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) alors que cet événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence, a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire consécutive, sans réduction de traitement, si la journée précédente ou suivant l'évènement est prévue à son horaire.

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 Aux fins de l'application des articles 4-5.01 et 4-5.03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de la personne professionnelle à temps plein. Pour la personne professionnelle à temps réduit, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention, incluant les jours d'absence résultant d'une adhésion à une préretraite graduelle, retraite graduelle ou retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

Changement de domicile

4-5.05 La personne professionnelle 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 change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une personne professionnelle n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile.

Congé pour responsabilités familiales et parentales

4-5.06 La personne professionnelle 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; la personne professionnelle 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 lui remet.

La personne professionnelle doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Si une personne professionnelle est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle ou il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle 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, la personne professionnelle peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation **;**
b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de sa conjointe ou conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, ou de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail;

c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur normes du travail.

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne professionnelle peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employeur peut demander à la personne professionnelle, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne professionnelle doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

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 la personne professionnelle.

4-5.09 La personne professionnelle peut s'absenter en raison de l'état de santé d'un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail ou d'une personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur normes du travail;

La personne professionnelle doit informer le plus rapidement possible l'employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui la personne professionnelle est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel elle 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 la personne professionnelle.

La personne professionnelle doit informer par écrit le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence et, à la demande de l'employeur, fournir une preuve justifiant celle-ci.

4-5.11 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, la personne professionnelle peut continuer de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes. Le cas échéant, l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin de la période d'absence, l'employeur réintègre la personne professionnelle dans son poste habituel, avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de la personne professionnelle n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congés mobiles

4-5.12 Outre les congés prévus en vertu de l'article 4-5.08, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle qui est appelée à agir à titre de juré, à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle 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 La personne professionnelle 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 a droit pour la période où elle agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.

4-6.03 La personne professionnelle appelée à comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause ou elle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 une personne professionnelle occasionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne professionnelle a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ou pour la personne professionnelle 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 personnes professionnelles.

La nouvelle personne professionnelle régulière bénéficie des avantages de l'alinéa précédent au prorata du nombre de mois qui s'écoulent entre la date de son engagement et le 31 mars suivant.

Pour la personne professionnelle occasionnelle, la période du 1er 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 quantums 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 personne professionnelle 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) La personne professionnelle 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 doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle.

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) La personne professionnelle 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. La personne professionnelle à temps réduit voit ses tâches diminuées proportionnellement au congé partiel sans traitement.

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, cédé ou déplacé, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

4-7.09 La personne professionnelle 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 La personne professionnelle peut obtenir un congé sans traitement dans le but d'accomplir toute activité de nature professionnelle à titre de personne salariée 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 la personne professionnelle é 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; la personne professionnelle doit réintégrer son travail sans délai et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.12 Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.14 Ce congé permet à la personne professionnelle 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 la personne professionnelle ait son nom inscrit sur une liste de personnes professionnelles 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 la personne professionnelle. 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, la personne professionnelle réintègre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle détenait.

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

4-7.17 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions de la présente section.

4-7.19 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; elle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.22 Au cours de la participation de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 québécois 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 ; la personne professionnelle peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, elle 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, la personne professionnelle 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 satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 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 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 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et qu'elle perdure 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 ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle sera traitée selon les articles 4-7.27 à 4-7.29 si elle 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 la personne professionnelle . Selon le cas :

- le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne professionnelle 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 la personne professionnelle n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle 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 la personne professionnelle, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.22.

4-7.31 Au cours de l'année de congé sans traitement, la personne professionnelle 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. La personne professionnelle 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, la personne professionnelle visée 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 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 débuter 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, la personne professionnelle est traitée 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 la personne professionnelle cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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.

La personne professionnelle 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 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. La personne professionnelle 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 la personne professionnelle et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle 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, la personne professionnelle 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 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 ou l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement:

a) la personne professionnelle 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) la personne professionnelle 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) la personne professionnelle 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 la personne professionnelle s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours : montant reçu par la personne professionnelle 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 la personne professionnelle; si le solde obtenu est positif, la personne professionnelle rembourse ce solde au Musée sans intérêt ;

e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne professionnelle 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; la personne professionnelle 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 la personne professionnelle si le congé sans traitement n'a pas été pris.

4-7.40 La participation à l'option choisie par la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

En cas de démission, congédiement, décès ou retraite de la personne professionnelle, 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 personne professionnelle 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 La personne professionnelle peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que la personne professionnelle, 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle participant au programme.

4-8.00 CHARGES PUBLIQUES

4-8.01 La personne professionnelle qui est candidate 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 gestionnaire dans un délai raisonnable, un congé sans traitement si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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 personne professionnelle 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 personne professionnelle soit mis à pied pour manque de travail.

Avant d'octroyer un contrat de service professionnel, l'employeur apprécie la candidature de la personne professionnelle occasionnelle ou de la personne professionnelle visée par les dispositions du chapitre 5-0.00 aux fins de vérifier la capacité de celle-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 personnes professionnelles visées 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 pied ;

c) lors d'une cession totale ou partielle du Musée, le cas échéant ;

d) lorsque survient un surplus de personnes professionnelles, c'est-à-dire lorsque le nombre de postes disponibles pour un corps d'emploi devient inférieur au nombre de personnes professionnelles de ce corps d'emploi.

5-1.03 Dans les cas prévus à l'article précédent, la personne professionnelle visée est celle, ayant le moins de service continu, dans l'emploi touché par un desdits événements.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur confie à la personne professionnelle touchée 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 personne professionnelle qui a moins de service continu qui occupe un poste régulier ou les tâches d'une autre personne professionnelle qui occupe un poste occasionnel à condition qu'elle satisfasse aux exigences de l'emploi ; la personne professionnelle qui a le moins de service continu et que l'employeur ne peut déplacer conformément à ce présent alinéa, devient la personne professionnelle visé pour les fins du présent article.

Aux fins de l'alinéa précédent, est réputée posséder les qualifications requises ou démontrer pouvoir les acquérir en vertu du paragraphe b) de l'article 5-1.04, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle visée peut :

a) être déplacée 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, la personne professionnelle doit répondre aux conditions d'admission généralement exigées en pareilles circonstances. De plus, si la personne professionnelle a réclamé du recyclage, elle devra démontrer, à la fin de la période allouée, qu'elle est apte à occuper son nouveau poste.

La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle avisée 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 la personne professionnelle visée 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 est déclarée 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 La personne professionnelle visée 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 sera mise à pied pour un des motifs prévus à l'article 5-1.02. Cette période débute à la date de l'avis donné à la personne professionnelle 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 la personne professionnelle visée 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, la personne professionnelle visée à l'article 5-2.01 peut réclamer d'être affecté sur un emploi vacant de niveau professionnel si elle 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 personnes professionnelles au moment de leur mise à pied.

5-2.05 La personne professionnelle sur cette liste est rappelée au travail en priorité sur un emploi de la catégorie professionnelle si elle répond aux exigences de l'emploi.

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

La personne professionnelle doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel si elle 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 personne professionnelle 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 La personne professionnelle rappelée au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

5-2.07 La personne professionnelle sur liste de rappel est rayée de la liste :

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

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

5-2.08 Si plusieurs personnes professionnelles sont sur la liste de rappel, c'est celle qui a le plus de service continu qui est rappelée la première; si deux (2) personnes professionnelles ont la même durée de service continu, on rappelle d'abord celle qui fut inscrit la première 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, la personne professionnelle rappelée au travail conformément à l'article 5-2.05 se voit créditer les années de service continu qu'elle avait cumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle elle a été sur liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

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 est 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 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne pourra être reconnu aux fins de détermination du crédit d'expérience.

6-2.02 La personne professionnelle qui estime être mal classée 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 direction des ressources humaines. Une réponse doit être transmise dans les trente (30) jours de la demande de révision. Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de la réponse de l'employeur et si elle estime que son classement n'a pas été fait conformément à l'article 6-2.01, elle peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 9-1.00.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle pour le rendre conforme à sa demande ou modifier les tâches de celle-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 personne professionnelle faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne peut être diminué.

6-2.05 La personne professionnelle 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. La personne professionnelle non intégrée peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégrée si, selon elle, elle satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration.

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

a) la personne professionnelle présente son appel à la direction 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 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 la personne professionnelle et dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'enquête, soumet dans un rapport écrit à la personne professionnelle , 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle peut se faire accompagner de sa personne déléguée syndicale ;

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. La personne professionnelle est avisée 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle temporaire ou régulière 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 La personne professionnelle perd son service continu accumulé lorsqu'elle démissionne, est destituée 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 personne professionnelle temporaire aurait accumulé à titre de personne professionnelle occasionnelle au Musée est converti en service continu dès son entrée en fonction à titre de personne professionnelle temporaire.

6-3.05 La personne professionnelle perd son service continu lors de la cessation définitive de son emploi.

Service

6-3.06 Dans le cas d'une personne professionnelle occasionnelle 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 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, la personne professionnelle occasionnelle 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 La personne professionnelle occasionnelle 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

6-4.00 STATUT RÉGULIER

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

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

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

6-4.03 La personne gestionnaire fait l'évaluation du rendement de la personne professionnelle entre le début du sixième (6e) et la fin du septième (7e) mois qui suit son 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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

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 personne professionnelle 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 la personne professionnelle de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

6-4.07 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 Le processus d'appréciation du rendement consiste en une évaluation des contributions par son ou sa gestionnaire des résultats, tant qualitatifs que quantitatifs, du travail effectué par la personne professionnelle eu égard :

- à la description des attributions et des tâches,
- à la formulation des responsabilités et mandats,
- à la signification des attentes en termes d'objectifs à atteindre, de contribution à fournir ainsi que 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'appréciation du rendement doit favoriser la communication entre la personne professionnelle et son ou sa gestionnaire.

La personne professionnelle impliquée directement dans un rôle syndical peut, aux fins de l'appréciation du rendement, obtenir, de la direction des ressources humaines, un rapport détaillant le temps qui a été alloué aux activités syndicales pendant l'année de référence de l'évaluation. La personne professionnelle pourra remettre ce rapport à son ou sa gestionnaire afin que cette implication puisse être prise en compte dans l'évaluation.

6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de la personne professionnelle temporaire, l'évaluation des contributions de la personne professionnelle s'effectue au moins une (1) fois par année.

L'évaluation des contributions de la personne professionnelle s'effectue en trois étapes. La première étant la signification des attentes en début de cycle, la deuxième étant la rencontre de mi-période pour faire le point et enfin l'évaluation finale en fin de période.

Toutefois, si la personne professionnelle termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle peut requérir une appréciation ad hoc conformément à l'article 6-5.01.

6-5.03 L'évaluation est faite à l'occasion d'une rencontre et au moyen d'un formulaire confidentiel dûment complété par la personne professionnelle et le ou la gestionnaire. Une fois la rencontre tenue, le formulaire est signé par le ou la gestionnaire et une copie de l'évaluation est remise à la personne professionnelle.

Sur réception de cette copie, la personne professionnelle y appose sa signature pour attester qu'elle en a reçu copie. La personne professionnelle qui refuse de signer est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle le ou la gestionnaire la lui a remise ou à la date à laquelle une copie lui a effectivement été transmise.

Le contenu de l'évaluation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne professionnelle et le ou la gestionnaire. Le fait que cette rencontre n'ait pu être tenue n'a pas pour effet d'invalider l'appréciation.

6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, la personne professionnelle dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son appréciation du rendement et faire parvenir par écrit à son ou sa gestionnaire ses commentaires sur cette appréciation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de la personne professionnelle. Si dans ce délai de trente (30) jours la personne professionnelle conteste les faits sur lesquels son appréciation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par la personne professionnelle. Le délai de soumission des

commentaires est prorogé pour la durée de l'absence de la personne professionnelle qui doit s'absenter pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de son ou sa gestionnaire, soit pour ses vacances annuelles, soit par maladie.

6-5.05 La personne professionnelle dont les fonctions habituelles sont celles de coordonnatrice ou coordonnateur peut être consultée par le ou la gestionnaire pour l'appréciation sur le plan professionnel des personnes professionnelles dont elle ou il assume la coordination.

6-5.06 L'employeur s'engage à consulter le comité de relations professionnelles pour toute modification au formulaire prévu à 6-5.03.

6-6.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

6-6.01 La personne professionnelle est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'un avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'un avancement annuel.

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.

6-6.02 Aux fins de l'application du 2e alinéa de l'article 6-6.01, la personne professionnelle en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne professionnelle en congé de maternité ou à l'occasion de la naissance, la personne professionnelle en congé pour adoption, la personne professionnelle en congé de paternité, la personne professionnelle en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.33 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne professionnelle libérée en vertu de la section 2-3.00, la personne professionnelle en congé compensatoire pour heures de travail ou du régime d'horaire variable, la personne professionnelle en détachement conformément à la section 10-1.00 de même que la personne professionnelle absente qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumise à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 n'est pas considérée comme absente du travail.

La personne professionnelle qui, en application des présomptions de présence au travail prévus à l'alinéa précédent est considérée avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement semestriel, ou au moins six (6) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel.

La personne professionnelle, n'a droit à l'avancement d'échelon que si elle satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

a) la personne professionnelle n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et

b) la personne professionnelle a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où la personne professionnelle n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'elle a été absente plus de trois (3) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement semestriel, ou plus de six (6) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

Avancement accéléré d'échelon

6-6.03 La personne professionnelle 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 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 L'employeur reconnaît l'importance du rôle des personnes professionnelles dans l'atteinte des objectifs du Musée. Les parties considèrent que la formation et le perfectionnement sont des éléments importants pour que ce rôle s'exerce pleinement; à cette fin elles collaborent étroitement.

6-7.02 Le perfectionnement et le développement des compétences professionnelles désignent notamment des activités d'apprentissage ayant pour but de favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes qui sont reliées aux tâches et responsabilités de la personne professionnelle. Elles peuvent être en lien avec les opportunités de cheminement de carrière dans son domaine d'activité, des conférences ou congrès qui se rattachent au domaine de spécialisation ou nécessaires au maintien de leur droit de pratique professionnelle.

Plan institutionnel de formation

6-7.03 L'employeur établit un plan institutionnel de formation et de développement des compétences selon ses objectifs et priorités en cette matière.

Plan individualisé de formation

6-7.04 La personne professionnelle, en tenant compte de ce qui précède, assume la responsabilité de son développement professionnel et participe au maintien du savoir-faire au sein du Musée. En matière de formation et développement des compétences professionnelles, la personne professionnelle pourra soumettre à sa Direction un plan de formation et de développement de ses compétences. Ce plan doit contenir, notamment, l'objectif poursuivi, le contenu de la formation et la justification de cette formation en relation avec son emploi ou son domaine d'activités. La Direction s'engage à assister la personne professionnelle en favorisant la réalisation du plan soumis tout en tenant compte de ses besoins et de ceux de la personne professionnelle.

6-7.05 L'employeur consacre pour chacune des années financières une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par personne professionnelle pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement des compétences en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au Musée.

Une partie raisonnable de cette enveloppe sera dédiée à la réalisation du plan individuel de formation et de développement des compétences des personnes professionnelles prévu à l'article 6-7.04.

6-7.06 Malgré les dispositions de la section 4-1.00, l'horaire des activités de développement professionnel ainsi que leur durée hebdomadaire constituent la semaine régulière et les heures de travail de la personne professionnelle. 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.

Advenant qu'un jour de formation coïncide avec un jour férié, la personne professionnelle bénéficie d'un report à une date convenue entre elle et son ou sa gestionnaire.

6-7.07 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des personnes professionnelles qui suivent un programme de développement s'appliquent.

Présentation annuelle au Comité des relations professionnelles

6-7.08 L'employeur convoque le comité des relations professionnelles, au moins un (1) mois avant la publication de son plan institutionnel annuel de formation et de développement des compétences, dans le but :

a) de procéder à l'examen des activités de maintien et de développement de la compétence professionnelle et d'en faire le bilan;
b) de l'informer des objectifs et du contenu du prochain plan et de recevoir ses commentaires à ce sujet;
c) de le consulter quant aux besoins de formation de leurs membres et de les considérer lors de l'établissement du plan prévu à l'article 6-7.04;
d) d'identifier les problématiques sur lesquelles les parties pourraient travailler, tenter de trouver des solutions satisfaisantes et, le cas échéant, faire les recommandations qu'elles estiment appropriées.

6-8.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

6-8.01 L'employeur s'efforce de favoriser les mouvements internes de ses personnes professionnelles 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 personnes professionnelles 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 personnes professionnelles par mode d'affichage ; les personnes professionnelles 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 personnes professionnelles sous-utilisées ;

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 personnes professionnelles 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 personne professionnelle est retenue, le poste est proposé à une personne professionnelle suivant la séquence suivante :

i) les personnes professionnelles en stabilité d'emploi tel que prévu au chapitre 5-0.00 ;

ii) les personnes professionnelles régulières qui ont répondu à l'offre d'affectation ;

iii) les personnes professionnelles occasionnelles 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 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 personne professionnelle ;

ii) l'envoi de l'offre aux personnes professionnelles occasionnelles inscrites 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 la personne gestionnaire responsable, une spécialiste ou un spécialiste dans le secteur d'activités et l'emploi visés et une personne représentante de la direction des ressources humaines de l'employeur.

f) Une personne professionnelle en congé sans traitement ne créé 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 la personne professionnelle 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 personne professionnelle 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 La personne professionnelle ne peut se voir refuser une nouvelle affectation pour la seule raison que la personne gestionnaire refuse de la libérer.

L'employeur s'engage à ne pas entraver, pour les personnes professionnelles concernées, 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 personne professionnelle peut être appelée 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 reçoit un supplément de traitement quotidien prévu à l'article 7-3.02 si elle 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 personne professionnelle 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, la personne professionnelle ainsi désignée doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne professionnelle ne peut agir, auprès des personnes professionnelles, 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 la personne professionnelle d'attester, le cas échéant, des faits dont elle aurait été témoin dans l'exercice de ses fonctions.

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

7-1.01 Aux fins de la convention, par traitement, on entend le traitement annuel de la personne professionnelle comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.

Pour la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, la personne professionnelle 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 personne professionnelle s'obtient en divisant le taux de traitement par le nombre d'heures constituant une année de travail.

7-1.03 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2026 sont ceux qui apparaissent à l'Annexe I.

Les taux et échelles de traitement sont majorés de :

a) Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2020.

b) Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2021.

c) Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2022.

d) Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2023 sont majorés minimalement de 1,0 %[2] avec effet le 1er avril 2023, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire
[2] Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes professionnelles hors échelle s'appliquent

de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique.

e) Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2024 sont majorés minimalement de 1,0 %[2] avec effet le 1er avril 2024, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique

f) Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2025 sont majorés minimalement de 1,0 %[2] avec effet le 1er avril 2025, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique

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 six (6) périodes susmentionnées précédemment dans le présent article.

7-1.04 Rémunération additionnelle

Les dispositions suivantes s'appliquent :

Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

La personne professionnelle a droit à une rémunération additionnelle[3] correspondant à 0,33$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement **90 jours** suivant la signature de la convention collective.

Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

La personne professionnelle a droit à une rémunération additionnelle[3] correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement **90 jours** suivant la signature de la convention collective.

[3] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne professionnelle 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.

Personnes professionnelles hors échelle

7-1.05 À compter du 1er avril 2010, la personne professionnelle 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 1er 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 1er avril une personne professionnelle 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 personne professionnelle l'atteinte du niveau de cet échelon.

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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré, le 1er avril, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à son niveau d'emploi.

Personnes professionnelles hors échelon

7-1.09 Une personne professionnelle est considérée 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 La personne professionnelle 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 1er avril une personne professionnelle 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, la personne professionnelle devenue hors échelon à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 mars majoré au 1er 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 La présente section s'applique rétroactivement au 1er avril 2020 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de l'article 7-1.03 de la présente section sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la convention.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2020.

La personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 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 la personne professionnelle, 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 personnes professionnelles ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.03 La personne professionnelle peut refuser, modifier ou annuler son adhésion au virement automatique en avisant l'employeur par écrit.

La personne professionnelle 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 personne professionnelle, déjà inscrite 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, la personne professionnelle 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 personnes professionnelles et les personnes professionnelles 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle, 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle. 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-personne professionnelle 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 personne professionnelle des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte la personne professionnelle sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle en disponibilité sur appel, à la demande expresse du gestionnaire 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 :

- du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 : 4790,00 $
- du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 : 4886,00 $
- du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 : 4984,00 $
- du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 : 5034,00 $[4]
- du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 : 5 084,00 $[5]
- du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 : 5 135,00 $[6]

7-3.03 **Prime de chef d'équipe ou de coordination**

Une prime de cinq pour cent (5%) de son taux de traitement est accordée à toute personne professionnelle chargée de superviser, sous l'autorité de son ou sa gestionnaire, les travaux d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes employées du Musée.

Cette prime est accordée lorsque la responsabilité de supervision n'est pas prévue à la description d'emploi de la personne professionnelle.

[4] La prime est majorée de 1,0 %, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration de la prime pour obtenir le pourcentage équivalent aux professionnels de la fonction publique.
[5] Idem
[6] Idem

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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 personne professionnelle;

b) pour la personne professionnelle 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 la personne professionnelle à temps complet, la personne professionnelle payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;

c) la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle invalide à d'autres tâches pour lesquelles elle 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 la personne professionnelle 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.

Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, cette journée qui, autrement, aurait été travaillée, n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

Toutefois, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne professionnelle 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 la personne professionnelle elle-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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle, sa conjointe ou 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge : 20,00$ par mois à compter de la signature de la convention collective

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule : 8,00$ par mois à compter de la signature de la convention collective

c) le double de la cotisation versée par la personne 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 établis à 8-1.11 a) et b) 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 personne participante elle-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 personne professionnelle peut, moyennant un avis écrit à l'employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou 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 est, elle-même, assurée 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 personne professionnelle 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 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 continue à être assurée comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge;

c) qu'elle 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 personne professionnelle a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie à sa réserve: au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail ; la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 ;

- la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la

personne professionnelle aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 assujetti 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, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujetti et demeure assuré; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, elle bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle est assujetti 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 de personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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.

La personne professionnelle absente 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 1er 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 la personne professionnelle est absente 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 la personne professionnelle est reconnue 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 subordonnément à la présentation par la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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, aucune médecin ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

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

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 ne répond pas à la condition exigée, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle son versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve

Pour la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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 conserve les crédits qu'elle 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. La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 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 la personne professionnelle 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 convention collective 2015-2020, la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

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

Employée ou employé invalide à la signature de la convention collective

8-1.36 La personne professionnelle qui à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est invalide n'est pas assujettie aux articles 8-1.14 et 8-1.15 de même que la lettre d'entente numéro 4 concernant les droits parentaux de la présente convention collective, mais demeure assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention collective 2015-2020, en vigueur depuis le 6 décembre 2019, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

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

8-1.37 La personne professionnelle qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débuter 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, la personne professionnelle 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 personne professionnelle, 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 elle 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 afférente à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à la personne professionnelle, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

8-1.38 Dans le cas d'un congé de préretraite graduelle, la personne professionnelle 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.

La personne professionnelle en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

La personne professionnelle 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.

8-1.39 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, la personne professionnelle n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.15.

Dispositions diverses

8-1.40 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus à la présente section ne s'appliquent pas à la personne professionnelle 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 participait avant l'attribution de son nouveau classement.

8-1.41 La personne professionnelle 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 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle visée 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 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle cumule du service, mais pour la seule période où elle aurait effectivement travaillée.

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.01 de la convention, la personne professionnelle est réputée absente avec traitement.

c) Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 8-1.27 de la convention, la personne professionnelle est réputée absente avec traitement.

d) Assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle visée 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, la personne professionnelle réintègre son poste ou un poste équivalent. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

8-2.06 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle peut bénéficier en vertu des dispositions de l'article 8-1.15 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;

- la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle 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 soit réputée 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 la personne professionnelle à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 7-2.09, à la suite d'une décision rendue par une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne professionnelle reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle visée à la présente section, appelée 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 la personne professionnelle un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était restée 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 la personne professionnelle reçoit, ou recevrait si elle 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 la personne professionnelle partage avec sa conjointe ou 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle 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 professionnelle temporaire s'est prévalue 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 La professionnelle 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.

La professionnelle 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.

La professionnelle 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.

La personne professionnelle dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20e) 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.

La personne professionnelle dont la conjointe ou conjoint 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 simultané 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.

8-3-.11 La professionnelle 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 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, la personne professionnelle continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 8-1.03 mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 8-3.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15. Au terme de son congé de maternité, la professionnelle qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15.

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

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] 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 suivante[2] :

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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle produit à chacun

1 La personne professionnelle 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.

des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

8-3.17 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne professionnelle 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 la personne professionnelle démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la professionnelle 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 la personne professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par la personne professionnelle 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 prévu 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 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] 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 suivante[2] :

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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] 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 suivante[2] :

En additionnant :

1 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

La personne professionnelle affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 La personne professionnel 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. La personne professionnelle a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) 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. La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle, dont la conjointe ou conjoint 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, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La personne professionnelle, dont la conjointe ou conjoint accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Indemnités prévues pour la personne professionnelle 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, la personne professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1], 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 la personne professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

8-3.27 La personne professionnelle non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à

1 La personne professionnelle absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

son traitement hebdomadaire, si cette personne professionnelle a accumulé vingt (20) semaines de service[1].

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 La personne professionnelle 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 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 la personne professionnelle.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle 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 conjoint

8-3.30 La personne professionnelle 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 conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne professionnelle 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 La personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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 (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque la personne professionnelle est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne professionnelle 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

Durant cette prolongation, la personne professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.43.

Indemnités prévues pour la personne professionnelle 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, la personne professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle 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 la personne professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

8-3.34 La personne professionnelle 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 conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne professionnelle a accumulé vingt (20) semaines de service[1].

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 conjoint

8-3.36 La personne professionnelle qui adopte l'enfant de sa conjointe ou 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 La personne professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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 durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

---

1 La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

1 La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

La personne professionnelle 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 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 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 (125e) 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 la personne professionnelle 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 (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle 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, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne professionnelle n'est pas une personne professionnelle d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8-3.20, la personne professionnelle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle 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

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle qui adopte l'enfant de sa conjointe ou conjoint.

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne professionnelle en congé de paternité ou la personne professionnelle ou la personne professionnelle 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, la personne professionnelle en congé de maternité, la personne professionnelle en congé de paternité ou la personne professionnelle en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou la personne professionnelle 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 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, la personne professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La personne professionnelle 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 la personne professionnelle l'indemnité à laquelle elle 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, la personne professionnelle 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, la personne professionnelle accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Elle 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.

La personne professionnelle 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 la personne professionnelle, au cours de la quatrième (4e) 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.

La personne professionnelle 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.

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.45 La personne professionnelle 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. La personne professionnelle 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, la personne professionnelle qui ne s'est pas présenté au travail est présumée 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, la personne professionnelle reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle 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, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle 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 La personne professionnelle 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 ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, elle est présumée avoir abandonnée 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, la personne professionnelle 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 2015-2020 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 personnes professionnelles.

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute mésentente 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 personne professionnelle qui se croit lésée au sens de l'article 9-1.01 peut, seul ou en compagnie de sa personne déléguée syndicale, présenter son grief par écrit à son ou sa gestionnaire, 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 la personne professionnelle visée 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 la personne professionnelle si cette dernière 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 la personne professionnelle, ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai prévu.

9-1.05 Si plusieurs personnes professionnelles se croient lésées au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une personne représentante 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 direction des ressources humaines. Cet écrit doit indiquer le nom des personnes professionnelles visées 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 personnes représentantes. Cependant, les jours de vacances annuelles de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne employée 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 personnes représentantes syndicales désignées à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne professionnelle 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 la personne professionnelle.

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 peut nommer une assesseure 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 quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour juger de la recevabilité de l'objection, 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 assesseure 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 personne plaignante 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 seule des personnes plaignantes.

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.

10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION

Principe

10-1.01 La convention s'applique aux personnes professionnelles occasionnelles, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées aux articles suivants.

Exclusions et exceptions applicables à toutes les personnes professionnelles occasionnelles

10-1.02 Les sections suivantes de la convention ne s'appliquent pas aux personnes professionnelles occasionnelles :

- 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 régulier

10-1.03 La personne professionnelle occasionnelle 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 la personne professionnelle occasionnelle 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 personnes professionnelles occasionnelles que pendant la période déterminée à leur engagement.

10-1.04 La personne professionnelle occasionnelle est classée, 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 personnes professionnelles occasionnelles 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 personnes professionnelles occasionnelles que pendant la période déterminée à leur engagement. Le présent article ne s'applique pas aux personnes professionnelles occasionnelles visées à l'article 10-1.06.

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

10-1.06 Les sections suivantes de la convention ne s'appliquent pas aux personnes professionnelles occasionnelles engagées 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 2e alinéa de l'article 10-1.08

- 4-6.00 Congés pour affaires judiciaires, sauf si la personne professionnelle est appelée à comparaître comme témoin dans une cause où elle 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 personnes professionnelles sous réserve des sections 6-2.00 et 6-8.00 et de l'article 6-3.04.

10-1.07 La personne professionnelle occasionnelle visée 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, la personne professionnelle occasionnelle 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 la personne professionnelle occasionnelle moins d'un an ayant une semaine régulière de travail qui décide d'accumuler des banques de vacances.

10-1.08 La personne professionnelle occasionnelle visée 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.

La personne professionnelle visée à l'article 10-1.06 a droit à un congé pour les motifs suivants :

a) le décès ou les funérailles de sa conjointe ou 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 : deux (2) jours sans réduction de traitement. La personne professionnelle peut aussi s'absenter trois (3) autres jours à cette occasion, mais sans traitement.;

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 conjoint : un (1) jour sans traitement;

c) le jour de son mariage sans réduction de traitement;

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 conjoint : le jour du mariage à condition d'y assister, sans traitement.

10-1.09 La personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

De plus, la personne professionnelle occasionnelle visée 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 la personne professionnelle occasionnelle visée 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 la personne professionnelle occasionnelle visée 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 de personne professionnelle occasionnelle ou d'un engagement à titre de personne professionnelle 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, la personne professionnelle occasionnelle peut à sa demande n'être remboursée 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 personnes professionnelles occasionnelles d'un même corps d'emploi, dans le cas d'un licenciement, compte tenu des exigences des tâches à accomplir, la personne professionnelle visée sera celle qui a le moins d'années de service.

10-1.14 La personne professionnelle occasionnelle 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.

La personne professionnelle 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 personnes professionnelles occasionnelles et transmet cette liste au syndicat le 30 avril et le 31 octobre de chaque année. Cette liste doit comporter pour chaque personne professionnelle occasionnelle les renseignements suivants : nom et prénom, date du premier engagement, emploi sur lequel elle peut être rappelée prioritairement et date de son inscription sur la liste. Une personne professionnelle peut être inscrite 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 personne professionnelle est radié de la liste, l'employeur indique de plus le motif de la radiation.

10-2.02 Une personne professionnelle occasionnelle 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; la personne professionnelle 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 aux fins du présent article.

Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, la personne professionnelle occasionnelle actuellement inscrite sur une liste de rappel est réputée l'avoir été en application de la section 10-2.00.

10-2.03 La personne professionnelle est replacée sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelée au travail, elle est mise à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.

10-2.04 La personne professionnelle occasionnelle sur liste de rappel est rappelé prioritairement au travail sur tout poste occasionnel correspondant à son corps d'emploi en autant qu'elle satisfasse aux exigences du poste.

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

10-2.05 Une personne professionnelle occasionnelle 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 a confirmé par écrit, à l'employeur, qu'elle n'était plus disponible.

10-2.06 Malgré l'article 10-2.04, quand un projet spécifique est prolongé, la personne professionnelle rappelée prioritairement est celle qui travaillait déjà sur ce projet spécifique en autant qu'elle rencontre les exigences de l'article 10-2.02.

Si plus d'une personne professionnelle occasionnelle 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 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 personne professionnelle doit se présenter au travail.

La personne professionnelle occasionnelle doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'elle 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 la personne professionnelle visée 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 personnes professionnelles régulières.

10-3.00 PRÊTS DE SERVICE

10-3.01 Une personne professionnelle 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 de personnes professionnelles auquel elle est assimilée, s'appliquent.

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 six (6) ans et prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2026.

11-1.02 La présente convention collective demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective

11-1.03 La structure salariale unifiée prévue à la lettre d'entente numéro 11 entre en vigueur le 1er avril 2020 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe II.

11-1.04 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2020, aux conditions indiquées ci-après:

- Lettre d'entente numéro 11 - Intégration à la structure salariale unifiée
- Annexe I – Taux et échelles de traitement
- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.03 paragraphe a)
- La prime de désignation prévue à l'article 7-3.02

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2021, aux conditions indiquées ci-après:

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.03 paragraphe b)
- La rémunération additionnelle prévue à l'article 7-1.04

La disposition suivante prend effet le 1er avril 2022, aux conditions indiquées ci-après :

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.06
- La rémunération additionnelle prévue à l'article 7-1.04;

La disposition suivante prend effet le 1er avril 2023, aux conditions indiquées ci-après :

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.03 paragraphe c)

Les dispositions suivantes prennent effet au moment de la signature de la convention collective, aux conditions indiquées ci-après :

- Les modalités d'application de la prime de chef d'équipe prévues à l'article 7-3.03

Rappel de traitement, d'allocation et primes

11-1.05 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations et primes résultant de l'application des articles 11-1.03 et 11-1.04 et sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) 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 personnes professionnelles ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2020 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article. La

personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2020 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 la personne professionnelle, 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 la personne professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2020.

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 24 avril 2023.

Le Musée d'art contemporain de Montréal :

Claudie Imbleau-Chagnon
Présidente du conseil d'administration

John Zeppetelli
Directeur général et conservateur en chef

Monique Bernier
Porte-parole négociatrice

Jeannine Lévesque, CRIA
Directrice des ressources humaines

Camille L'Heureux-Roy
Conseillère en gestion des ressources humaines

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec :

Guillaume Bouvrette
Président

Anouk Frenette-Tremblay
Co-porte-parole de la table de négociation regroupée

Mathieu Mercier
Co-porte-parole de la table de négociation regroupée

Mark Lanctôt
Délégué syndical

Marie-Chantale Poisson
Déléguée syndicale

ANNEXE I
ÉCHELLE DE TRAITEMENT[7]
PERSONNES PROFESSIONNELLES

Niveau 4	
Postes:	Analyste-programmeur et analyste-programmeuse Conservateur et conservatrice Conservateur et conservatrice et responsable de l'action culturelle Conservateur et conservatrice responsable de la collection Responsable des technologies de l'information Restaurateur et restauratrice

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	47 557 $	26,04 $	48 507 $	26,56 $	49 474 $	27,09 $
2	48 780 $	26,71 $	49 748 $	27,24 $	50 735 $	27,78 $
3	50 114 $	27,44 $	51 118 $	27,99 $	52 141 $	28,55 $
4	51 502 $	28,20 $	52 524 $	28,76 $	53 584 $	29,34 $
5	52 999 $	29,02 $	54 058 $	29,60 $	55 136 $	30,19 $
6	54 643 $	29,92 $	55 739 $	30,52 $	56 853 $	31,13 $
7	56 451 $	30,91 $	57 583 $	31,53 $	58 734 $	32,16 $
8	58 423 $	31,99 $	59 592 $	32,63 $	60 779 $	33,28 $
9	60 578 $	33,17 $	61 784 $	33,83 $	63 026 $	34,51 $
10	62 953 $	34,47 $	64 213 $	35,16 $	65 491 $	35,86 $
11	65 528 $	35,88 $	66 843 $	36,60 $	68 176 $	37,33 $
12	68 340 $	37,42 $	69 710 $	38,17 $	71 098 $	38,93 $
13	71 427 $	39,11 $	72 851 $	39,89 $	74 312 $	40,69 $
14	74 769 $	40,94 $	76 266 $	41,76 $	77 800 $	42,60 $
15	78 440 $	42,95 $	80 010 $	43,81 $	81 617 $	44,69 $
16	82 366 $	45,10 $	84 010 $	46,00 $	85 690 $	46,92 $
17	86 585 $	47,41 $	88 320 $	48,36 $	90 091 $	49,33 $
18	91 078 $	49,87 $	92 904 $	50,87 $	94 767 $	51,89 $

[7] Au 1er avril 2023; 1er avril 2024 et 1er avril 2025: Chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars de chaque année sont majorés minimalement de 1,0 % avec effet le 1er avril de chaque année, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique. (Article 7-1.03)

	Niveau 3
Postes:	Chargé et chargée de projet, expositions Registraire Responsable de l'audiovisuel Responsable de l'édition Responsable des ateliers d'arts plastiques Responsable des ressources financières Responsable des services techniques Responsable des visites Responsable de la gestion documentaire Responsable image de marque, stratégie marketing publicitaire et partenariats Responsable performance financière

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	46 114 $	25,25 $	47 045 $	25,76 $	47 995 $	26,28 $
2	47 301 $	25,90 $	48 251 $	26,42 $	49 219 $	26,95 $
3	48 580 $	26,60 $	49 548 $	27,13 $	50 534 $	27,67 $
4	49 949 $	27,35 $	50 954 $	27,90 $	51 976 $	28,46 $
5	51 392 $	28,14 $	52 415 $	28,70 $	53 456 $	29,27 $
6	52 981 $	29,01 $	54 040 $	29,59 $	55 118 $	30,18 $
7	54 734 $	29,97 $	55 830 $	30,57 $	56 944 $	31,18 $
8	56 652 $	31,02 $	57 784 $	31,64 $	58 935 $	32,27 $
9	58 752 $	32,17 $	59 921 $	32,81 $	61 126 $	33,47 $
10	61 053 $	33,43 $	62 277 $	34,10 $	63 519 $	34,78 $
11	63 555 $	34,80 $	64 834 $	35,50 $	66 130 $	36,21 $
12	66 276 $	36,29 $	67 610 $	37,02 $	68 961 $	37,76 $
13	69 253 $	37,92 $	70 641 $	38,68 $	72 048 $	39,45 $
14	72 522 $	39,71 $	73 965 $	40,50 $	75 444 $	41,31 $
15	76 084 $	41,66 $	77 599 $	42,49 $	79 152 $	43,34 $
16	79 901 $	43,75 $	81 508 $	44,63 $	83 133 $	45,52 $
17	83 973 $	45,98 $	85 653 $	46,90 $	87 370 $	47,84 $
18	88 338 $	48,37 $	90 110 $	49,34 $	91 918 $	50,33 $

	Niveau 2
Postes:	Chargé et chargée de projet, éducation Chargé et chargée de projet, marketing et communications Conseiller et conseillère à la diversité capacitaire et à l'accessibilité Responsable de la diffusion numérique Responsable des projets de diffusion numérique des collections Responsable des relations publiques Responsable expositions itinérantes Responsable marketing relationnel, CRM et billetterie Responsable SéminArts Spécialiste des ressources financières et matérielles

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	44 799 $	24,53 $	45 694 $	25,02 $	46 607 $	25,52 $
2	45 950 $	25,16 $	46 863 $	25,66 $	47 794 $	26,17 $
3	47 210 $	25,85 $	48 160 $	26,37 $	49 127 $	26,90 $
4	48 525 $	26,57 $	49 493 $	27,10 $	50 479 $	27,64 $
5	49 949 $	27,35 $	50 954 $	27,90 $	51 976 $	28,46 $
6	51 483 $	28,19 $	52 506 $	28,75 $	53 565 $	29,33 $
7	53 182 $	29,12 $	54 241 $	29,70 $	55 319 $	30,29 $
8	55 045 $	30,14 $	56 140 $	30,74 $	57 255 $	31,35 $
9	57 090 $	31,26 $	58 241 $	31,89 $	59 410 $	32,53 $
10	59 336 $	32,49 $	60 524 $	33,14 $	61 729 $	33,80 $
11	61 765 $	33,82 $	63 007 $	34,50 $	64 267 $	35,19 $
12	64 414 $	35,27 $	65 710 $	35,98 $	67 025 $	36,70 $
13	67 317 $	36,86 $	68 669 $	37,60 $	70 039 $	38,35 $
14	70 495 $	38,60 $	71 901 $	39,37 $	73 344 $	40,16 $
15	73 947 $	40,49 $	75 426 $	41,30 $	76 942 $	42,13 $
16	77 654 $	42,52 $	79 207 $	43,37 $	80 796 $	44,24 $
17	81 636 $	44,70 $	83 261 $	45,59 $	84 923 $	46,50 $
18	85 854 $	47,01 $	87 571 $	47,95 $	89 324 $	48,91 $

	Niveau 1
Postes:	Adjoint et adjointe aux acquisitions Assistant et assistante de recherche Coordonnateur et coordonnatrice camp de jour Coordonnateur et coordonnatrice médiation numérique Coordonnateur et coordonnatrice SéminArts Responsable des abonnements

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	43 740 $	23,95 $	44 617 $	24,43 $	45 511 $	24,92 $
2	44 872 $	24,57 $	45 767 $	25,06 $	46 680 $	25,56 $
3	46 078 $	25,23 $	46 991 $	25,73 $	47 922 $	26,24 $
4	47 374 $	25,94 $	48 324 $	26,46 $	49 292 $	26,99 $
5	48 744 $	26,69 $	49 712 $	27,22 $	50 698 $	27,76 $
6	50 260 $	27,52 $	51 264 $	28,07 $	52 287 $	28,63 $
7	51 922 $	28,43 $	52 963 $	29,00 $	54 022 $	29,58 $
8	53 748 $	29,43 $	54 826 $	30,02 $	55 921 $	30,62 $
9	55 739 $	30,52 $	56 853 $	31,13 $	57 985 $	31,75 $
10	57 912 $	31,71 $	59 063 $	32,34 $	60 250 $	32,99 $
11	60 286 $	33,01 $	61 492 $	33,67 $	62 715 $	34,34 $
12	62 880 $	34,43 $	64 140 $	35,12 $	65 418 $	35,82 $
13	65 710 $	35,98 $	67 025 $	36,70 $	68 358 $	37,43 $
14	68 797 $	37,67 $	70 166 $	38,42 $	71 573 $	39,19 $
15	72 157 $	39,51 $	73 600 $	40,30 $	75 079 $	41,11 $
16	75 773 $	41,49 $	77 289 $	42,32 $	78 841 $	43,17 $
17	79 645 $	43,61 $	81 234 $	44,48 $	82 859 $	45,37 $
18	83 754 $	45,86 $	85 434 $	46,78 $	87 151 $	47,72 $

ANNEXE II
LISTE DES TITRES D'EMPLOI ET LE RANGEMENT QUI Y EST ASSOCIÉ

Niveau	Titre d'emploi
1	Adjoint et adjointe aux acquisitions
	Assistant et assistante de recherche
	Coordonnateur et coordonnatrice camp de jour
	Coordonnateur et coordonnatrice médiation numérique
	Coordonnateur et coordonnatrice SéminArts
	Responsable des abonnements
2	Chargé et chargée de projet, éducation
	Chargé et chargée de projet, marketing et communications
	Conseiller et conseillère à la diversité capacitaire et à l'accessibilité
	Responsable de la diffusion numérique
	Responsable des projets de diffusion numérique des collections
	Responsable des relations publiques
	Responsable expositions itinérantes
	Responsable marketing relationnel, CRM et billetterie
	Responsable SéminArts
	Spécialiste des ressources financières et matérielles
3	Chargé et chargée de projet, expositions
	Registraire
	Responsable de l'audiovisuel
	Responsable de l'édition
	Responsable des ateliers d'arts plastiques
	Responsable des ressources financières et matérielles
	Responsable des services techniques
	Responsable des visites
	Responsable de la gestion documentaire
	Responsable image de marque, stratégie marketing publicitaire et partenariats
	Responsable performance financière
4	Analyste-programmeur et analyste-programmeuse
	Conservateur et conservatrice
	Conservateur et conservatrice et responsable de l'action culturelle
	Conservateur et conservatrice responsable de la collection
	Responsable des technologies de l'information
	Restaurateur et restauratrice

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
PARTICIPATION AU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les parties étant conscientes de la participation active et de l'intérêt porté au Musée par l'ensemble des personnes professionnelles, il est convenu de ce qui suit :

Pour un sujet ayant déjà fait l'objet d'une discussion au *Comité de relations professionnelles* – et à la demande d'une ou l'autre des parties – une rencontre entre les personnes professionnelles et les membres du Comité des ressources humaines du conseil d'administration sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

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 œuvre 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'acception 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

Mettre volontairement fin à l'entente :	**Retour automatique à 35 heures semaines dans les cas suivants :**
Sur préavis écrit de quinze (15) jours pour motifs exceptionnels. Ces motifs exceptionnels pourraient être notamment : ➢ la perte d'emploi du conjoint ; ➢ un divorce ; ➢ surplus de travail ; ➢ etc.	➢ toute invalidité de plus de 5 jours résultant d'une maladie, d'un accident de travail ou de tout autre accident ; ➢ un congé de maternité ou de paternité ; ➢ ou lors d'un congé sans traitement, à traitement différé, pour étude ou retraite / préretraite.

Notez qu'une nouvelle demande sera nécessaire pour bénéficier à nouveau du programme et que les dates doivent toujours correspondre aux dates de **début et de fin de période de paie**.

Nom de l'employé : _____ **Numéro d'employé** : _____

Participation au programme pour une durée de 3 mois

du _____-_____-_____ au _____-_____-_____

*Les dates doivent correspondre aux dates de **début et de fin de période de paie**.*

*La prestation de travail doit être accomplie à l'intérieur d'une amplitude quotidienne variant entre **8h30 et 17h30.***

COCHER L'OPTION DÉSIRÉE

Semaine comprimée avec congé le **lundi**		**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
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 1er 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

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.15. La personne professionnelle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, 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.

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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

La personne professionnelle qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débuter 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, la personne professionnelle 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 personne professionnelle, 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 afférente 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, la personne professionnelle 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.

La personne professionnelle en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

La personne professionnelle 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, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle au 31 mars 2025 lui sont payés. La personne professionnelle, 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 la personne professionnelle 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 la personne professionnelle au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, la personne professionnelle occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus nommé à titre de personne professionnelle temporaire conserve sa banque de congé de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de personne professionnelle occasionnel et sa nomination à titre de personne professionnelle temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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

La personne professionnelle prenant sa retraite avant le 1er avril 2023 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne professionnelle prenant sa retraite le ou après le 1er avril 2023, doit acquitter sont 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 convention collective 2015-2020.

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

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 :

- Étienne Desautels, Analyste-programmeur
- Charlotte Jacob-Maguire, Conseillère à la diversité capacitaire et à l'accessibilité

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8
VISANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

CONSIDÉRANT que le Musée d'art contemporain de Montréal est en constante transformation notamment par ses projets d'envergure, son désir d'innovation et d'inclusion;

CONSIDÉRANT que ces changements et les modes d'organisation du travail qui en découlent ont un impact sur l'ensemble des personnes employées du Musée;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent échanger sur les manières d'améliorer l'organisation du travail tout en favorisant la santé des personnes;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent favoriser l'accomplissement de la mission du Musée, elles conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.

Objectif et détermination du mandat

2. L'Employeur s'engage à créer un comité de travail dont le mandat est de traiter les enjeux liés à l'organisation du travail.

3. Il appartient au comité de préciser la portée du mandat. Toutefois, les parties reconnaissent l'importance d'analyser notamment les modalités entourant le travail individuel et collaboratif ainsi que le temps consacré aux réunions.

Composition du comité

4. Les parties reconnaissent qu'elles souhaitent que le comité soit représentatif de l'ensemble du personnel. Ainsi, elles comprennent que le personnel syndiqué, non syndiqué et cadre seront invités à participer.

5. Le comité est formé d'un maximum de 8 personnes et sa composition sera la suivante :

a. 1 personne par groupe (personnes professionnelles syndiquées, personnel technique et ouvrier syndiqué, le cas échéant et personnel non syndiquées (incluant le personnel d'encadrement) œuvrant au Musée.
b. Ajout d'un membre par groupe précédemment énoncé par tranche de 15 personnes employées.
c. Une personne représentant l'employeur dirige le comité. Cette personne s'ajoute aux personnes précédemment énoncées.

6. Au moment de nommer tout membre du personnel syndiqué, les parties reconnaissent qu'il appartient au Syndicat de désigner la ou les personnes représentantes parmi les volontaires qui se présenteront pour faire partie de ce comité.

7. S'ils l'estiment nécessaire, les parties peuvent s'adjoindre – au besoin et à leurs frais – les services de personnes-ressources qu'elles jugent appropriées pour l'avancement des travaux.

Échéances et fonctionnement général

8. Indépendamment de la participation ou non d'une autre unité d'accréditation, du personnel-cadre ou non syndiqué, les parties conviennent que le comité de travail entreprendra ses travaux au plus tard six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

9. Il appartient au comité d'établir son fonctionnement notamment quant à l'échéancier, la fréquence des rencontres ainsi que l'information à transmettre au personnel aux différentes étapes des travaux.

10. Les parties s'engagent à échanger la documentation qu'ils jugent pertinente et à collaborer aux travaux.

11. Au terme des travaux du comité, un rapport est rédigé par les parties. Il comprend les problématiques identifiées, les recommandations ainsi que les pistes de solutions proposées par les parties. Un rapport est rédigé malgré la dissidence de l'une ou l'autre des parties.

12. Le comité est dissous au 24e mois suivant sa création à moins d'une entente contraire entre les parties.

13. S'il l'estime nécessaire, après entente avec ces comités, certains enjeux peuvent être déférés au Comité de santé et de sécurité au travail ou aux Comités de relations professionnelles pour en assurer le suivi.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9
CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL

Les parties reconnaissent que le télétravail peut contribuer à la mobilisation des personnes professionnelles, notamment en facilitant la conciliation travail vie personnelle, tout en répondant aux besoins organisationnels du Musée. À cet effet, l'Employeur s'est doté d'une directive en matière de télétravail.

Considérant le caractère évolutif des modalités entourant le télétravail, le besoin de flexibilité et la volonté d'échanger de manière paritaire, il est entendu que :

L'employeur s'engage à consulter le Syndicat de tout changement à sa directive en matière de télétravail, le cas échéant, et à discuter avec le Syndicat de toutes problématiques liées à l'application de cette directive. Le CRP aura notamment pour mandat de proposer des pistes de solution appropriées.

En contrepartie de cette lettre d'entente, le Syndicat s'engage à retirer le grief portant le numéro MACM-20220414 déposés le 14 avril 2022.

Cette lettre d'entente est incluse à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10
CONCERNANT LES PERSONNES PROFESSIONNELLES FAISANT FACE À DES SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU SEXUELLE

L'employeur reconnaît que les personnes professionnelles font parfois face à des situations de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel dans leur vie personnelle, lesquelles peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail, et qu'il doit prendre des mesures de prévention, de soutien et d'accommodement.

Les parties sont conscientes que le milieu de travail – pour la personne professionnelle victime de violence et isolée – représente parfois le seul contact extérieur en mesure de lui venir en aide.

Les parties reconnaissent que les personnes professionnelles ont parfois besoin de discuter avec leurs pairs sur des sujets sensibles comme la violence conjugale, familiale et sexuelle.

Les parties s'engagent à collaborer afin de développer et mettre en œuvre conjointement le protocole d'intervention.

Ainsi, elles conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.

2. L'employeur s'engage à déposer au CRP, dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, un protocole d'intervention visant à soutenir les personnes professionnelles faisant face à des situations de violence conjugale, familiale ou sexuelle.

3. Le protocole d'intervention doit permettre :

- de clarifier les définitions liées à la violence conjugale, familiale ou sexuelle;
- d'identifier les droits et responsabilités de chacun;
- de planifier les actions visant la sensibilisation et la formation du personnel professionnel en lien avec la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel;
- de définir le rôle des personnes-ressources, leurs interventions, les outils à leurs dispositions ainsi que de la formation initiale ou continue;
- de confirmer l'engagement de l'employeur à sécuriser le milieu de travail;
- d'établir la procédure à suivre lors d'un événement traumatisant;
- de définir les notions liées au plan de protection individuel ainsi que toutes mesures d'accommodement;
- de préciser que les renseignements concernant une situation de violence sont de nature confidentielle, mais qu'il existe des exceptions permettant la communication des renseignements lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne professionnelle.

4. Les parties s'entendent pour réviser le protocole d'intervention un an suivant sa mise en application et à y apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant. Ensuite, au besoin, le CRP discutera des modifications à y apporter.

5. Les parties reconnaissent qu'afin de protéger la confidentialité de la personne professionnelle et s'assurer de la sécurité du lieu de travail, l'employeur divulgue l'information pertinente uniquement si nécessaire aux personnes-ressources identifiées, et ce, conformément aux lois applicables.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11
CONCERNANT LA STRUCTURE SALARIALE UNIFIÉE

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 1er avril 2020 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe II.

2. Taux, échelles de traitement et rangements

Une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe A de la présente lettre d'entente et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et ceux prévus à la convention collective ou tout autre document.
La structure salariale présentée à l'annexe A de la présente lettre d'entente s'applique aux corps d'emplois identifiés à l'annexe II en fonction de leur rangement.
La durée de séjour à un échelon de la personne professionnelle est prévue de la manière suivante :

- six mois dans les échelons un à huit ;
- une année dans les échelons neuf à dix-huit.

3. Technique d'indexation

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent. La majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

Aux fins de publication de la convention collective, les taux annuels sont arrondis au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.
Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième chiffre et le suivants sont retranchés, si le troisième chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un (1) chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

SECTION 2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement de la personne professionnelle

La personne professionnelle intégrée conserve le classement qu'elle détenait la journée précédant l'intégration.

La présente lettre d'entente n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne professionnelle au moment de son intégration. Conséquemment, aucun grief ne peut être déposé concernant la méthode d'intégration, le classement de la personne professionnelle, l'échelon ou le traitement qui lui a été attribué.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition de la convention collective qui aurait un effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne professionnelle est intégrée en date du 1er avril 2020 dans la nouvelle échelle de traitement (annexe A de la présente lettre d'entente) de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant intégration.

Sous réserve des articles 6-6.01 à 6-6.03 et 10-1.06, l'intégration ne peut avoir pour effet de modifier la date du prochain avancement d'échelon de la personne professionnelle.

ANNEXE A

STUCTURE SALARIALE DU MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN DE MONTRÉAL
TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE AU 1er AVRIL 2020

Structure du MACM au 1er avril 2020

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	26,04 $	26,71 $	27,44 $	28,20 $	29,02 $	29,92 $	30,91 $	31,99 $	33,17 $	34,47 $	35,88 $	37,42 $	39,11 $	40,94 $	42,95 $	45,10 $	47,41 $	49,87 $
3	25,25 $	25,90 $	26,60 $	27,35 $	28,14 $	29,01 $	29,97 $	31,02 $	32,17 $	33,43 $	34,80 $	36,29 $	37,92 $	39,71 $	41,66 $	43,75 $	45,98 $	48,37 $
2	24,53 $	25,16 $	25,85 $	26,57 $	27,35 $	28,19 $	29,12 $	30,14 $	31,26 $	32,49 $	33,82 $	35,27 $	36,86 $	38,60 $	40,49 $	42,52 $	44,70 $	47,01 $
1	23,95 $	24,57 $	25,23 $	25,94 $	26,69 $	27,52 $	28,43 $	29,43 $	30,52 $	31,71 $	33,01 $	34,43 $	35,98 $	37,67 $	39,51 $	41,49 $	43,61 $	45,86 $

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 o) q)
Année de travail ..... 1-1.03 o) iii)
Années d'expérience ..... 1-1.03 o) 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
Employeur ..... 1-1.03 i)
Enfant à charge ..... 1-1.03 i), 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
Gestionnaire ..... 1-1.03 n)
Gestionnaire hiérarchique ..... 1-1.03 m)
Grève 1-7.00
Griefs 9-1.00
Harcèlement sexuel, psychologique et violence au travail 1-5.02
Heures de travail ..... 1-1.03 o), 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, o) 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
Personne professionnelle à temps partiel ..... 1-1.03 q) vi)
Personne professionnelle à temps réduit.... ..... 1-1.03 q) v)
Personne professionnelle occasionnel ..... 1-1.03 q) iii), 10-1.00
Personne professionnelle régulier ..... 1-1.03 q) ii)
Personne professionnelle temporaire ..... 1-1.03 q) i)
Poste à temps complet ..... 1-1.03 r) iii)
Poste à temps partiel ..... 1-1.03 r) iv)
Poste occasionnel ..... 1-1.03 r) i)
Poste régulier ..... 1-1.03r) ii)
Poste vacant ..... 1-1.03 r) v)
Postes ..... 1-1.03 r)
Poursuite judiciaire 1-3.02
Préretraite 8-1.37
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 8-1.37
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 o) ii), 4-1.00
Service ..... 1-1.03 s), 6-3.06
Service continu ..... 1-1.03 t), 6-3.02
Sous-traitance 3-5.00
Stationnement 7-5.00
Statut régulier 6-4.00
Suspension 3-2.03
Syndicat ..... 1-1.03 u)
Table d'accumulation des vacances 4-3.04
Temps compensé 4-2.00
Temps partiel ..... 1-1.03 q), 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 v), 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