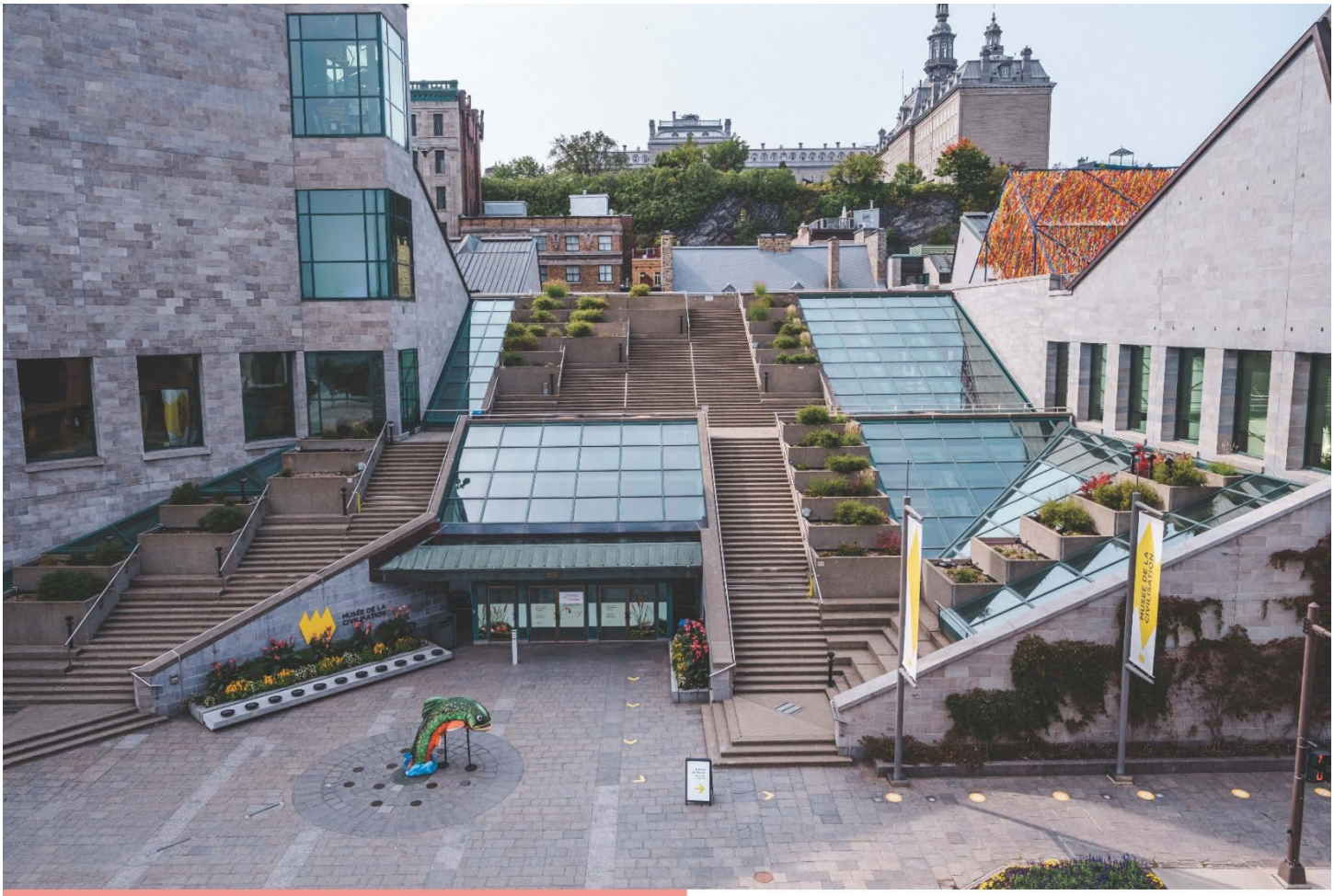

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre le

Musée de la civilisation

et le

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

2021-2027

MUSÉE DE LA CIVILISATION
Québec

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPGQ

Crédit photo de la page couverture: Musée de la civilisation, photo : François Ozam

NOTE
Les modifications, les corrections et les ajouts apportés à la convention collective apparaissent en rouge foncée dans le présent document. L'article concerné est identifié dans la marge par cette icône M.

CONVENTION INTERVENUE ENTRE

LE MUSÉE DE LA CIVILISATION

ET

LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

2021-2027

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – GÉNÉRALITÉS 5
1-1.00 BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION 5
But de la convention 5
Interprétation 5
1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 9
1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR 10
Droits de l'employeur 10
Responsabilités de l'employeur 10
Modifications aux conditions de travail 10
1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ 11
Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel 11
Absence de mesure administrative ou disciplinaire 11
Aide aux employées et employés 11
Vêtements de travail 12
1-5.00 HARCÈLEMENT ET VIOLENCE 13
1-6.00 ACCÈS A L'ÉGALITÉ 14
1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT 15

CHAPITRE II – RÉGIME SYNDICAL 16
2-1.00 RÉGIME SYNDICAL 16
Cotisation 16
Renseignements au syndicat et aux personnes professionnelles 17
2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE 18
2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS
CONNEXES 19
2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES 22
2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS 23
2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE 24

CHAPITRE III – PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION 25
3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES 25
Consultation du dossier personnel 25
Avertissement 25
Relevé provisoire 25
Reclassement 26
Réorientation professionnelle 26
Rétrogradation 26
Congédiement 28
3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES 29
3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE 30
Langue de travail 30
Pratique et responsabilité professionnelles 30
3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 32
Comité de relations professionnelles 32
Dispositions diverses 32
3-5.00 SOUS-TRAITANCE 33

CHAPITRE IV – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 34
4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL 34
Semaine et heures de travail 34
Régime d'horaire variable 34
Régime d'horaire flexible 35

Présence au travail 36
Régime d'horaire prédéterminé 36
4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 37
4-3.00 VACANCES ANNUELLES 39
4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 43
4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET PARENTAUX 44
4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 47
4-7.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT 48
Conditions générales 48
4-8.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ 50
Retraite progressive 55
4-9.00 CHARGES PUBLIQUES 56

CHAPITRE V – CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISES À PIED 57
5-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS 57
Événements déclencheurs 57
5-2.00 LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES PROFESSIONNELLES RÉGULIÈRES 59

CHAPITRE VI – ORGANISATION DE LA CARRIÈRE 60
6-1.00 CLASSIFICATION 60
Intégration 60
6-2.00 CLASSEMENT 63
6-3.00 SERVICE CONTINU 64
6-4.00 STATUT DE RÉGULIÈRE OU RÉGULIER 65
6-5.00 APPRÉCIATION DU RENDEMENT 66
6-6.00 PROGRESSION DANS LA CARRIÈRE 68
6-7.00 FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 69
Plan institutionnel de formation 69
Plan individualisé de formation 69
Présentation annuelle au Comité des relations professionnelles 70
6-8.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL 71
Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d'une personne professionnelle à un emploi de cadre 71
6-9.00 DOTATION DES EMPLOIS 72
6-10.00 PRÊTS DE SERVICE 73

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES 74
7-1.00 RÉMUNÉRATION 74
Dispositions générales 74
Majoration des taux et échelles de traitement 74
Rémunération additionnelle 75
Allocations et primes 75
Personnes professionnelles hors échelle 75
7-2.00 VERSEMENT DES GAINS 77
7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES 79
Allocation de disponibilité sur appel 79
Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire 79
Prime de chef d'équipe ou de coordination 79
7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION, D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET DE STATIONNEMENT 80

CHAPITRE VIII – RÉGIMES COLLECTIFS 81
8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT 81
Dispositions générales 81
Régimes d'assurance 82
Régime d'assurance vie 82
Régime d'assurance maladie 82
Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier (1er) jour de la

période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur. 83
Régime d'assurance traitement 83
Réserve de congés de maladie 87
Dispositions particulières 87
Remboursement de la réserve de congé de maladie 88
Personne professionnelle invalide à la signature de la convention collective 88
8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 89
Indemnités et avantages 89
Droit de retour au travail 90
Dispositions générales 90
8-3.00 DROITS PARENTAUX 92
Dispositions générales 92
Congé de maternité 92
Préavis de départ 94
Indemnités prévues pour la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale 94
Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime d'assurance emploi 95
Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi 96
Dispositions particulières 97
Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 98
Affectation provisoire et congé spécial 98
Autres congés spéciaux 99
Congés à l'occasion de la naissance 99
Congé de paternité 99
Indemnités prévues pour la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi 100
Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi 100
Dispositions particulières 100
Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption 101
Indemnités prévues pour la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi 101
Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi 101
Disposition particulière 102
Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint 102
Congé sans traitement en vue d'une adoption 102
Congé sans traitement et congé partiel sans traitement 102
Autres dispositions 103
Suspension ou fractionnement du congé 103
Avantages 104
Retour au travail 105
Disposition transitoire 105
8-4.00 RÉGIME DE RETRAITE 106

CHAPITRE IX – RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 107
9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 107
Médiation 109
9-2.00 ARBITRAGE 110

CHAPITRE X – CONDITIONS CONCERNANT LES PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES 111
10-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES 111
Conditions de travail applicables à la personne professionnelle et à la personne professionnelle occasionnelle ayant moins d'un (1) an de service 111
Conditions de travail applicables aux personnes professionnelles occasionnelles dont la durée

d'emploi est d'un (1) an et plus (en un seul ou plusieurs engagements successifs) 113
10-2.00 LISTE DE RAPPEL..... 115
Mise à jour de la liste..... 115
Utilisation de la liste..... 116
Radiation de la liste 116

CHAPITRE XI – DURÉE DE LA CONVENTION..... 117
11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION..... 117
Rappel de traitement, d'allocation et primes 117

ANNEXE II 121
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT MUSÉE DE LA CIVILISATION 121

LETTRE D'ENTENTE NO 1 124
UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ AU RÉGIME DE RETRAITE..... 124

LETTRE D'ENTENTE NO 2 127
RÉGULARISATION 127

LETTRE D'ENTENTE NO 3 128
CRÉATION D'UN COMITÉ PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL..... 128

LETTRE D'ENTENTE NO 4 130
TÉLÉTRAVAIL 130

LETTRE D'ENTENTE NO 5 131
PERSONNES PROFESSIONNELLES FAISANT FACE À DES SITUATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU SEXUELLE 131

LETTRE D'ENTENTE NO 6 132
PARTICIPATION AU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION... 132

LETTRE D'ENTENTE NO 7 133
STRUCTURE SALARIALE UNIFIÉE..... 133

LETTRE D'ENTENTE NO 8 135
MOBILITÉ 135

CHAPITRE 1 – GÉNÉRALITÉS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION

But de la convention

1-1.01 Déterminer des conditions de travail et viser à établir des relations harmonieuses entre les parties.

Interprétation

1-1.02 Dans la présente convention, l'emploi du genre masculin comprend et inclut le genre féminin, le singulier, comprend le pluriel et vice-versa.

M

Les parties ont modifié la convention collective de manière inclusive et épicène en favorisant les formulations neutres. 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 :

1. **Personne professionnelle** remplace l'employée ou l'employé
2. **Gestionnaire** remplace supérieure immédiate et ou supérieur immédiat
3. **Gestionnaire hiérarchique** remplace supérieure ou supérieur hiérarchique
4. **Présidence-Direction générale** remplace la présidente-directrice générale ou le président- directeur général

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

M

a) CLASSEMENT : opération visant à attribuer à une personne professionnelle le corps d'emploi dont les attributions correspondent aux fonctions qu'elle exerce, à lui reconnaître un crédit d'expérience et à lui accorder un taux de traitement;

b) CLASSIFICATION : ensemble des descriptions des emplois du Musée et des règles de classement des personnes professionnelles;

c) CONJOINT OU CONJOINTE :

i. Celle qui l'est devenue par suite d'un mariage 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 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, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune 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 conjoint.

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'il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne;

ii. Malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 ou 8-3.00, on entend par personne conjointe, les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
b) de sexe différent ou de même sexe 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 par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune 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 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 avec laquelle elle est mariée 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 avec laquelle elle est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention.

d) EMPLOI VACANT : emploi régulier pour lequel il n'y a pas de titulaire et que l'employeur décide de combler;

e) EMPLOYEUR : Musée de la civilisation, en sa qualité d'employeur;

f) ENFANT À CHARGE : enfant de la personne professionnelle, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié 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; ou être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 8-1.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle était mineur; ou

- quel que soit son âge, si elle a été frappée d'invalidité totale alors qu'elle satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeurée continuellement invalide depuis cette date;

g) 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. »;

h) GESTIONNAIRE : 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;

i) GESTIONNAIRE HIÉRARCHIQUE : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la personne représentante de l'employeur auprès de la personne professionnelle;

j) MUSÉE : Musée de la civilisation;

k) PERSONNE PROFESSIONNELLE : salariée ou salarié faisant partie de l'unité de négociation;

l) PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE À TEMPS PARTIEL : personne professionnelle dont les services sont requis pour un minimum de quatorze (14) heures par semaine;

m) PERSONNE PROFESSIONNELLE A TEMPS REDUIT : personne professionnelle dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil à la suite d'une entente avec la Direction des ressources humaines et des communications internes ou une personne professionnelle en retraite graduelle ou une personne professionnelle en préretraite graduelle ou une personne professionnelle en retraite progressive. Il peut aussi s'agir de la personne professionnelle qui remplace en tout ou en partie la personne professionnelle en préretraite graduelle, la personne professionnelle en retraite graduelle, la personne professionnelle en retraite progressive ou la personne professionnelle dont la semaine a été provisoirement réduite;

une personne professionnelle qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite;
une personne professionnelle en préretraite, retraite graduelle ou en retraite progressive;

n) PERSONNE PROFESSIONNELLE OCCASIONNELLE : personne professionnelle qui occupe un emploi à caractère occasionnel, c'est-à-dire celle qui remplit un mandat spécifique délimité dans le temps, qui complète la tâche d'une personne professionnelle à temps partiel, qui remplace une personne professionnelle régulière temporairement absent, qui remplace une personne professionnelle en retraite progressive, ou qui est embauchée pour effectuer un surcroît de travail momentané;

o) PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE : personne professionnelle à temps complet ou à temps partiel qui a terminé la période d'emploi continu à titre temporaire conformément à la section 6-4.00;

p) PERSONNE PROFESSIONNELLE RÉGULIÈRE À TEMPS COMPLET : personne professionnelle dont les services sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures;

q) PERSONNE PROFESSIONNELLE TEMPORAIRE » : personne professionnelle qui occupe un emploi à caractère régulier à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas terminé la période d'emploi continu à titre temporaire conformément à la section 6-4.00;

r) PRÉSIDENCE-DIRECTION GÉNÉRALE : présidente-directrice générale ou président-directeur général du Musée ou sa représentante ou son représentant;

s) i. SERVICE : 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 année et en jour après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés;

ii. SERVICE CONTINU : durée ininterrompue de service d'une personne professionnelle depuis sa première nomination à titre temporaire;

aux fins de cette définition, pour les personnes professionnelles visées par la Loi sur les musées nationaux, il faut entendre la première nomination à titre temporaire au gouvernement du Québec;

t) SYNDICAT : association de salariées et salariés qui détient le certificat d'accréditation, à savoir le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ);

u) UNITÉ DE NÉGOCIATION : unité décrite dans le certificat d'accréditation signé par le Commissaire du travail.

1-1.04 Les textes ci-après font partie intégrante de la présente convention.

M

ANNEXES

- Annexe 1 - Liste et rangement des corps d'emploi
- Annexe 2 - Taux et échelles de traitement

LETTRES D'ENTENTE

- Lettre d'entente numéro 1 - Utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et de rachat de service non contribué au régime de retraite
- Lettre d'entente numéro 2 - Régularisation de certains postes
- Lettre d'entente numéro 3 - Création d'un comité portant sur l'organisation du travail
- Lettre d'entente numéro 4 - Télétravail
- Lettre d'entente numéro 5 - Personnes professionnelles faisant face à des situations de violence conjugale, familiale ou sexuelle
- Lettre d'entente numéro 6 - Participation au comité des ressources humaines du conseil d'administration
- Lettre d'entente numéro 7 - Structure salariale unifiée
- Lettre d'entente numéro 8 - Mobilité

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 présente convention ne s'applique pas aux personnes travaillant au sein de l'équipe de la Direction des ressources humaines et des communications internes.

Des ententes spécifiques doivent être conclues avec les personnes professionnelles en situation de prêts de service. Ces ententes doivent préciser les modalités d'application de la présente convention.

1-2.03 Si l'employeur désire exclure une personne professionnelle de l'unité de négociation, il en avise la personne professionnelle et le syndicat en leur indiquant le motif de l'exclusion.

Si la personne professionnelle ou le syndicat conteste cette décision, l'employeur loge une requête au Commissaire du travail afin que celui-ci juge de la pertinence de cette exclusion.

1-2.04 Par contrat de services professionnels, on entend un contrat en vertu duquel, le contractant – firme ou individu – s'engage à réaliser le travail professionnel qui lui est confié en échange d'honoraires. À cet effet, le contractant a pleine autonomie et administre lui-même ses propres ressources.

Les représentantes et les représentants du Musée disposent d'un droit de regard sur les résultats du travail professionnel de nature contractuelle. Il leur appartient de demander des rapports d'étapes ainsi que des rencontres de travail.

Un contrat de services professionnels respecte les paramètres suivants :

a) le mandat doit être précis et faire appel à une expertise spécifique;

b) l'échéance du mandat doit être fixée;

c) le mandat doit être réalisé dans les lieux déterminés par le contractant et généralement à l'extérieur des locaux du complexe muséologique, incluant la Centre national de conservation et d'études des collections;

d) le Musée ne fournit aucun matériel au contractant, n'assume pas le soutien technique ni les services de secrétariat du contractant;

e) le contractant ne peut engager de quelque façon que ce soit les ressources financières, les ressources humaines et les ressources matérielles du Musée; en aucun moment le contractant ne peut être en situation d'autorité vis-à-vis d'une personne professionnelle.

La réalisation des travaux professionnels de nature contractuelle se traduit par un transfert d'expertise au Musée en regard des résultats.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

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

La personne professionnelle aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

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

Lorsque l'employeur entend refuser à une personne professionnelle l'assistance judiciaire prévue à l'article précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », la directrice ou le directeur des ressources humaines en informe par écrit la personne professionnelle dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours de la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de la directrice ou du directeur des ressources humaines, la personne professionnelle peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision.

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

Modifications aux conditions de travail

1-3.04 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 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les personnes professionnelles.

1-4.02 Les parties contribuent au bon fonctionnement du comité de santé et sécurité qui assume les responsabilités du comité paritaire prévu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q. S-2.1).

1-4.03 La personne professionnelle membre du comité de santé et sécurité du travail est réputée au travail lorsqu'elle assiste aux réunions du comité.

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 suivent cet événement.

La personne professionnelle visée ne doit pas s'absenter sans en avoir été autorisée par son gestionnaire.

Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

1-4.04 M 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

1-4.05 M 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 (6) 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.

Aide aux employées et employés

1-4.06 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux personnes professionnelles en difficulté qui tentent de prévenir, identifier et résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

1-4.07 À cette fin, les personnes professionnelles disposent d'un programme d'aide aux employées et employés. Ce programme est basé sur le respect de la confidentialité et le volontariat.

1-4.08 Au moment de choisir une firme offrant le service de programme d'aide aux personnes professionnelles, le Musée consultera le comité de santé et sécurité au travail pour l'évaluation et la sélection de la firme.

Vêtements de travail

1-4.09 L'employeur fournit gratuitement à ses personnes professionnelles tout uniforme dont il exige le port ainsi que tout vêtement spécial exigé par le règlement et les normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise de l'uniforme ou du vêtement usagé, sauf en cas de force majeure.

L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des personnes professionnelles, excepté dans le cas de vêtements qui sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

1-5.00 HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

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

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

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

1-5.02 Le harcèlement se définit comme suit : 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Cette définition inclut toute forme de harcèlement.

1-5.03 Lorsqu'une personne professionnelle estime être victime de harcèlement, elle peut :

- porter plainte dans les deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement, selon les modalités prévues à la Politique visant à contrer le harcèlement en milieu de travail;

- déposer un grief dans les deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement selon la procédure de grief.

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement. Dans les deux cas, la personne professionnelle peut, si elle désire, se faire accompagner d'un représentant syndical libéré à cette fin sans perte de traitement.

1-5.04 Dans les cas de plainte pour harcèlement, si le traitement de la plainte ou les mesures correctives prises par l'employeur en vertu de l'article 1-5.03 ne satisfont pas la personne plaignante, celle-ci peut soumettre un grief par écrit selon la procédure du règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

Aux fins de la rencontre prévue à l'article 9-1.06, les parties conviennent que le syndicat peut remplacer ses représentants par deux personnes.

Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de la personne professionnelle plaignante les documents ayant trait au grief.

1-5.05 Le grief prévu à l'article 1-5.04 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions prévues au chapitre IX.

1-5.06 Durant le processus de traitement de la plainte ou du grief l'employeur doit s'assurer que la situation qui a été qualifiée d'inacceptable n'a pas ou peu de chance de se reproduire.

1-6.00 ACCÈS A L'ÉGALITÉ

1-6.01 Les parties reconnaissent l'importance de l'accès à l'égalité à l'emploi pour les groupes suivants: les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées.

1-6.02 Le syndicat, par l'intermédiaire du comité de relations professionnelles, doit informer l'employeur de toute situation jugée discriminatoire et le comité discute alors des mesures correctives possibles.

1-6.03 À cette fin, le Musée s'engage, en consultation avec le comité de relations professionnelles, à mettre à jour la Politique portant sur l'accès à l'égalité à l'emploi.

1-6.04 La consultation et la politique prévues à l'article 1-6.03 portent notamment sur les matières suivantes :

- planification de l'embauche;
- chance d'avancement;
- perfectionnement;
- recyclage.

1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

a) 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.

1-7.02 En cas de grève, les parties conviennent que ces emplois font partie des services essentiels :

a) responsable de la sécurité;
b) régisseurs.

CHAPITRE II – RÉGIME SYNDICAL

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 toutes 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 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 embauchée 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 ou effectue un transfert électronique de fonds correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné de la liste décrite à l'article 2-1.09.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, 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 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 une personne professionnelle.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

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

Renseignements au syndicat et aux personnes professionnelles

2-1.09 À chaque période de paie, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes professionnelles et des prêts de service.

Cette liste est fournie sur support électronique ou en format numérique. Elle indique pour chacune ou chacun, ses nom, prénom, sexe, numéro de téléphone, adresse personnelle, classement et échelon, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, régulier à temps complet et à temps partiel, occasionnel), traitement et montant de la retenue individuelle. Elle fait état des arrivées et des départs des personnes professionnelles et indique leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation.

Aux fins de cette liste, le numéro de téléphone et le numéro de télécopieur au travail correspondent à ceux du Musée de la civilisation.

Sur demande et dans un délai d'une (1) semaine, l'employeur fournira au syndicat des informations supplémentaires concernant les personnes professionnelles occasionnelles.

L'employeur fournit au syndicat la liste des personnes professionnelles désignées soit comme personnes remplaçantes temporaires d'une personne cadre, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant de cadre lorsque la durée de la désignation est de plus de quarante-cinq (45) jours consécutifs.

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.

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des personnes professionnelles à la fonction de personne déléguée syndicale, de déléguée substitute ou de représentante t de section ou de représentante ou représentant de section substitute. La personne professionnelle occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

2-2.02 Une personne déléguée syndicale ou déléguée substitute ou représentante de section ou représentante de section substitute 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 ou son gestionnaire, pour les motifs suivants :

a) Assister une personne professionnelle de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence de la personne professionnelle est requise;

b) Accompagner, le cas échéant, une personne professionnelle de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00;

c) Prendre contact avec une nouvelle personne professionnelle; la période allouée dans ce cas ne doit pas dépasser une demi-heure.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne déléguée syndicale, déléguée substitute, représentante de section, la représentante ou le représentant de section substitut doit informer sa ou son gestionnaire de son retour au travail.

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 pour le fonctionnement de ce comité;

b) Toute absence conformément à l'article 2-2.02 et à la section 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;

Assister à titre de membre aux réunions ou comités de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé;

d) Assister à un congrès ou colloque syndical si elle est désignée personne déléguée syndicale ou à titre de déléguée substitute;

e) Assister à des formations syndicales ou à une réunion de l'assemblée des personnes déléguées 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 sa ou son gestionnaire à l'aide du formulaire prévu à cette fin; telle autorisation n'est valide que si la demande respecte les conditions fixées à la présente section.

2-3.03 Le permis d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes c), d) et e) 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 sa ou de son gestionnaire, essentielle à la bonne marche du service;

b) La demande faite est présentée au gestionnaire trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence;

c) 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.

2-3.05 L'employeur peut libérer une personne professionnelle de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de la personne professionnelle pour les motifs prévus aux paragraphes c) et d) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service.

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

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

2-3.06 Les absences prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 2-3.01, sauf celles en vertu de la section 9-2.00, n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux personnes professionnelles libérées en vertu de l'article 2-3.09.

2-3.07 M 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 l'employée ou l'employé 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 les noms des personnes professionnelles absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 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 M 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 permanente 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 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 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.

2-3.10 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des personnes autorisées le représentant, nommées ou élues parmi les personnes professionnelles pour agir à titre de :

a) Le cas échéant, personne représentante de section et leurs substitutes;
b) La personne déléguée de l'unité de travail et leurs substitutes;
c) Le cas échéant, membre d'un comité du syndicat;
d) Les personnes déléguées et leurs substitutes aux congrès syndicaux.

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

2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 M 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 M 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 présente convention et émis par la Direction des ressources humaines et des communications internes à l'intention des personnes professionnelles.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle destinés aux personnes professionnelles, émanant de la Direction des ressources humaines et des communications internes ou de la comptabilité, sont acheminés de manière confidentielle.

2-5.03 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention à chaque personne professionnelle dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et à toute nouvelle personne professionnelle au moment de son entrée en fonction.

De plus, l'employeur remet à chaque personne professionnelle et, par la suite, à toute nouvelle personne professionnelle, une copie des règlements et politiques du Musée relatifs à ses conditions de travail ainsi que tout dépliant explicatif relatif aux régimes de retraite et aux régimes d'assurances.

Les modifications apportées aux documents cités au présent article sont transmises aux personnes professionnelles visées.

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 M 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 M Le syndicat, par une personne représentante dûment autorisée, généralement une personne déléguée, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur, sur le babillard électronique ou transmettre par le courriel professionnel ou par 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.

CHAPITRE III – PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

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 à la Direction des ressources humaines et des communications internes.

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 employée ou d'un employé de la Direction des ressources humaines et des communications internes; elle peut alors se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical.

Lorsque la personne professionnelle consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

Avertissement

3-1.02 Aux fins de l'application de la présente section, l'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention d'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 une personne professionnelle de l'exécution de ses attributions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, la présidente-directrice générale ou le président-directeur général peut la relever provisoirement de ses fonctions. La personne professionnelle peut alors être affectée provisoirement à un autre poste compris dans l'unité d'accréditation si elle est qualifiée pour le faire. 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 relevée provisoirement de ses fonctions pour s'être présentée au travail dans un état tel qu'elle ne pouvait fournir sa prestation de travail, auquel cas cette mesure devient une mesure disciplinaire.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une personne professionnelle ne peut pas être relevée 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 utiliser provisoirement la personne professionnelle visée à l'article 3-1.03 à d'autres emplois 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 du corps d'emploi auquel elle appartient.

Elle adresse sa demande à la Direction des ressources humaines et des communications internes qui, sous réserve de la section 5-2.00 ou de l'article 6-8.01, décide si elle accède à sa demande.

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. La réorientation professionnelle n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

3-1.09 Lorsqu'une personne professionnelle ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son corps d'emploi, elle peut demander à la Direction des ressources humaines et des communications internes sa réorientation professionnelle soit :

a) au cours de la période de versement des prestations d'assurance-traitement;
b) à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-traitement.

Dans sa demande, la personne professionnelle doit indiquer le corps d'emploi qu'elle envisage.

3-1.10 Compte tenu des postes vacants au Musée et des exigences reliées à l'emploi visé, la Direction des ressources humaines et des communications internes donne suite à la demande de la personne professionnelle et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre un tel avis ne peut être invoqué comme vice de fond si 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 maximum prévu pour son nouveau corps d'emploi.

3-1.12 Aux fins de l'application de l'article 3-1.09, la personne professionnelle doit subir un examen médical. Cet examen doit :

a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande de la personne professionnelle;
b) attester que l'état de santé de la personne professionnelle permet à celle-ci d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

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 La présidente-directrice générale ou le président-directeur général peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'une personne professionnelle lorsque celle-ci ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emploi pour cause :

a) soit d'invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00;

b) soit d'incompétence, soit de la perte d'un droit qui la rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, la directrice ou le directeur des ressources humaines 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 ou les nouveaux classements et emplois 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.

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

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

Si la personne professionnelle n'exerce pas son droit de recours, la directrice ou le directeur des ressources humaines rétrograde la personne professionnelle. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si 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 la directrice ou du directeur des ressources humaines 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, la directrice ou le directeur des ressources humaines rétrograde la personne professionnelle. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

3-1.17 Le traitement annuel de la personne professionnelle est établi de la façon suivante :

a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le traitement annuel ne doit pas être inférieur à celui auquel 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 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

3-1.18 La directrice générale ou le directeur général peut révoquer une personne professionnelle:

a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions;

b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions, c'est-à-dire invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00.

Le congédiement 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; elle se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.18 à 31.20. Le congédiement n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

3-1.19 La personne professionnelle visée à l'article 3-1.18 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de révocation, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par la directrice ou le directeur des ressources humaines.

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

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

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre 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 les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, 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.

Sous réserve de l'alinéa précédent, dans le cas où l'employeur doit envoyer un avis au syndicat, les délais prévus à l'article 9-1.03 débutent après la réception dudit avis au syndicat.

3-2.04 Tout grief de suspension ou de congédiement 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 un congédiement 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 dans ses attributions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subie à la suite de la suspension ou de le congédiement.

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 ce congédiement.

3-2.05 Toute réprimande 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.

Nonobstant l'alinéa précédent, en cas de récidive, l'employeur peut faire référence à une réprimande de l'année antérieure.

3-2.06 L'employeur verse au dossier de la personne professionnelle une copie de la sentence arbitrale.

Toute mesure annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'une ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne professionnelle ainsi que tous les documents s'y référant.

3-2.07 La personne professionnelle convoquée à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à sa destitution peut exiger la présence de sa déléguée ou son délégué syndical.

3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Langue de travail

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

3-3.02 Pour combler certains postes, l'employeur peut exiger la connaissance d'une autre langue aux fins des communications externes.

3-3.03 Des cours de formation sont organisés, au besoin, par l'employeur à l'intention des personnes professionnelles étant dans l'obligation de s'exprimer dans une autre langue que le français.

Pratique et responsabilité professionnelles

3-3.04 L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle des personnes professionnelles.

L'employeur attribue à la personne professionnelle de façon principale et habituelle des fonctions, tâches et activités correspondant aux attributions caractéristiques de son corps d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

La personne professionnelle dont les fonctions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de son corps d'emploi a le droit de réclamer le respect de l'alinéa précédent ou, si elle le préfère, un classement approprié à ces fonctions; si la personne professionnelle choisit la deuxième option, l'employeur peut cependant à sa discrétion modifier les tâches de la personne professionnelle pour se conformer à l'alinéa précédent.

L'employeur précise par écrit à la personne professionnelle les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

3-3.05 L'employeur fournit à ses personnes professionnelles un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur peut permettre à une personne professionnelle, à la suite d'une demande écrite, d'exercer ses attributions dans un autre lieu.

L'employeur prend les moyens appropriés pour informer les personnes professionnelles des politiques et des orientations qui sont utiles à leur travail.

3-3.06 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes professionnelles, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

3-3.07 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par la personne professionnelle ou par quelqu'une ou quelqu'un sous sa direction est signé par elle ou lui et elle 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 professionnel et universitaire, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative auxquelles elle ou il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la personne professionnelle si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, ou s'il en utilise autrement une partie significative. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant la personne professionnelle.

3-3.08 Malgré l'article 3-3.07, 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.

3-3.09 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 la personne professionnelle s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

3-3.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver.

3-3.11 Toute contribution d'ordre professionnel, significative, d'une personne professionnelle à une exposition, à une activité ou autre manifestation muséologique doit être soulignée sur la liste de celles qui ont participé à la réalisation de l'événement concerné.

3-3.12 La personne professionnelle peut publier, avec l'autorisation de l'employeur, des articles ou écrits techniques reliés à son travail dans les médias spécialisés.

La personne professionnelle peut donner des conférences sur des sujets spécialisés ou contribuer à des travaux (séminaires, comités, congrès) correspondant à des recherches effectuées dans le cadre de son travail si elle obtient, au préalable, l'approbation de la directrice ou du directeur de service. Seuls les frais occasionnés par les activités effectuées à la demande de l'employeur lui sont remboursés.

3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Comité de relations professionnelles

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

Ce comité est constitué d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties.

Les parties choisissent leurs représentants dont au moins la directrice ou le directeur de la Direction des ressources humaines et des communications internes et une ou un délégué syndical.

Les membres du comité sont réputés au travail lorsqu'ils assistent aux réunions du comité.

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

a) Établir des communications entre l'employeur, les personnes professionnelles ainsi que le syndicat et de favoriser l'échange d'information;

b) Contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de ceux de nature professionnelle.

À cette fin, il est consulté sur les projets de règlements et de directives affectant les personnes professionnelles. Les parties peuvent demander la tenue d'une rencontre spéciale pour discuter des contrats de services professionnels octroyés au cours de l'année et émettre les commentaires appropriés.

Dispositions diverses

3-4.03 Le comité prévu à la présente section se réunit une (1) fois par mois ou plus souvent au besoin sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.04 Le comité prévu à la présente section doit adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.

Chacune des réunions de ces comités doit avoir un ordre du jour et faire l'objet d'un compte rendu ayant obtenu l'accord des parties. Une copie de ce compte rendu et de ses annexes est transmise par l'employeur au syndicat.

3-4.05 L'employeur ou le syndicat fournit aux membres du comité l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour, et ce, cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion.

3-4.06 L'employeur s'engage à informer le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, des changements au plan d'organisation qui auraient pour effet de modifier la description d'emploi des personnes professionnelles, auquel cas le syndicat peut formuler des recommandations le cas échéant.

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 de collaborer pour assurer l'utilisation optimale de ses ressources internes.

3-5.02 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui peut avoir pour effet de diminuer le nombre de personnes professionnelles régulières et occasionnelles dans une classe d'emploi, il doit consulter le syndicat au moins soixante (60) jours avant que la décision ne soit entérinée par l'autorité compétente.

L'avis de consultation doit contenir, en outre, des informations sur la nature des sous-contrats, la date prévue, le nombre de personnes professionnelles affectées, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

CHAPITRE IV – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Semaine et heures de travail

4-1.01 La semaine régulière de travail à temps complet est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

L'horaire régulier est de 9 h à 12 h et de 13 h à 17 h.

4-1.02 La personne professionnelle choisit, après entente avec sa ou son gestionnaire, le régime d'horaire de son choix, qu'il soit celui de l'horaire variable ou celui de l'horaire prédéterminé.

4-1.03 Malgré ce qui précède, quand le service à la clientèle l'exige ou lorsque des circonstances incontrôlables le justifient, la personne professionnelle peut se voir octroyer un horaire de travail qui l'amène à travailler en dehors des périodes prévues à l'article 4-1.01 ou à être soustrait en tout ou en partie du régime d'horaire variable.

Tel horaire de travail cependant doit être confirmé à la personne professionnelle au moins un (1) mois à l'avance, sauf dans une situation de force majeure.

4-1.04 L'horaire de la personne professionnelle à temps partiel est déterminé avec sa ou son gestionnaire. L'employeur peut ajouter des heures de travail additionnelles pour toute personne professionnelle à temps partiel jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine.

Les ajouts d'heures sont octroyés en fonction du corps d'emploi et des mandats auxquels les personnes professionnelles sont affectées. Ils sont offerts d'abord aux personnes professionnelles régulières à temps partiel, le cas échéant.

Si l'employeur devait réduire les heures de travail d'une personne professionnelle régulière à temps partiel, il en informerait la personne professionnelle un (1) mois à l'avance.

4-1.05 La personne professionnelle a droit pour chaque demi-journée à une (1) période de repos de quinze (15) minutes chacune sous réserve des nécessités du service.

Le moment de la prise des deux (2) périodes de repos est établi par entente entre la personne professionnelle et sa ou son gestionnaire.

Régime d'horaire variable

4-1.06 Le régime d'horaire variable comporte notamment les éléments suivants :

M

a) pour effectuer ses tâches quotidiennes, la personne professionnelle dispose d'une amplitude de dix (10) heures, soit de 8 h à 18 h;

b) les périodes journalières de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h à 15 h 30 sont définies plages fixes; sous réserve des conditions de la présente section, il est loisible à la personne professionnelle de déterminer à quel moment, en dehors des plages fixes, elle se présente chaque jour au travail;

c) la personne professionnelle utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour dîner et, pour des raisons indépendantes de sa volonté, il peut déplacer sa période de repas à l'intérieur d'une plage fixe;

d) aux fins de l'application du paragraphe suivant, la période de référence est de deux (2) semaines pour un total de soixante-dix (70) heures;

e) i) la personne professionnelle dispose d'une « réserve horaire » où à la fin de chaque période de référence sont comptabilisés les débits ou les crédits horaires (heures en moins ou en sus du soixante-dix (70) heures);

la réserve horaire ne peut en aucun moment contenir un débit supérieur à sept (7) heures; on peut y cumuler jusqu'à trente-cinq (35) heures de crédit à raison de sept (7) heures par période de référence;

ii) la personne professionnelle utilise ce crédit en journée ou demi-journée de congé avec l'approbation de sa ou son gestionnaire en tenant compte des besoins du service; elle ne peut cependant utiliser, à cette fin, plus de quatre (4) plages fixes pour un maximum de quatorze (14) heures par période de référence;

nonobstant l'alinéa précédent, son ou sa gestionnaire peut autoriser exceptionnellement une dérogation au nombre de plages fixes utilisables par période de référence;

iii) malgré ce qui précède, les crédits de la réserve horaire pourront servir occasionnellement en combinaison avec certains congés fériés permettant ainsi l'utilisation d'un plus grand nombre de plages fixes que celui prévu au sous-paragraphe ii) précédent. Toute recommandation en ce sens faite par le Comité de relations professionnelles devra recevoir l'approbation du gestionnaire;

f) la personne professionnelle peut utiliser le crédit horaire accumulé durant une période de référence pour s'absenter lors de la période de référence suivante, en journée complète, en demi-journée, ou sur les plages variables. L'absence pendant les plages fixes doit être autorisée par la ou le gestionnaire sur présentation d'un formulaire de demande de congé, en tenant compte des besoins du service.

g) la personne professionnelle doit utiliser ses crédits d'horaire variable durant la période prévue d'emploi à moins que sa demande d'utilisation de crédits d'horaire variable soit refusée par son ou sa gestionnaire compte tenu des exigences du service ou qu'il lui soit impossible d'écouler ces dernières compte tenu des exigences du service. Dans un tel cas, le crédit est soustrait ou ajouté au nombre des heures de sa dernière période de paie;

h) toute absence sur une plage fixe d'une demi-journée équivaut à trois heures et demie (3,5 heures).

Régime d'horaire flexible

4-1.07 L'assujettissement au régime d'horaire flexible est volontaire. Il comporte notamment les éléments suivants :

a) pour effectuer ses tâches quotidiennes, la personne professionnelle dispose d'une amplitude de seize heures trente minutes (16 h 30), soit de 7 h 30 à 23 h 59, sept (7) jours par semaine;

b) l'adhésion au régime d'horaire flexible ne peut avoir pour effet de créer un congé statutaire, c'est-à-dire un congé fixe durant la semaine régulière de travail;

c) le régime d'horaire flexible implique de demeurer disponible pour le service à la clientèle et pour la participation aux rencontres de travail;

d) les dispositions des paragraphes c), d), e) et f) de l'article 4-1.06 s'appliquent;

e) la personne professionnelle adhérente ne peut effectuer plus de quarante (40) heures par semaine (du lundi au dimanche);

f) la direction du Musée se réserve la possibilité de retirer le privilège de l'horaire flexible à la personne professionnelle adhérente qui ne respecte pas l'esprit des modalités du régime d'horaire flexible;

g) la personne professionnelle qui choisit le régime d'horaire flexible peut annuler sa participation. Cependant, elle ne peut faire une nouvelle demande durant l'année suivant la date de son annulation.

Présence au travail

4-1.08 À chaque période de référence, la personne professionnelle remet à sa ou son gestionnaire le document dûment signé sur lequel elle a quotidiennement enregistré l'heure de début et de fin pour chaque demi-journée.

4-1.09 S'il était nécessaire d'élaborer davantage les règles de l'horaire variable ou de les modifier, il faudrait alors consulter le comité de relations professionnelles.

Aucune modification ne pourrait avoir pour effet d'accorder des conditions inférieures à celles prévues à la présente section.

Régime d'horaire prédéterminé

4-1.10 Le régime d'horaire prédéterminé consiste à accomplir une semaine régulière de travail selon les besoins du service et par entente entre la ou le gestionnaire et la personne professionnelle.

Lorsque la personne professionnelle et la ou le gestionnaire ne peuvent convenir des modalités de cet horaire, le régime de l'horaire variable s'applique sous réserve de l'article 4-1.03.

La personne professionnelle travaillant sous le régime d'horaire prédéterminé doit remettre à sa ou son gestionnaire, à toutes les quinzaines, un document attestant de sa présence au travail.

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 sa ou son gestionnaire :

a) un jour férié;

b) un congé hebdomadaire;

c) dans le cas d'une personne professionnelle sous le régime d'horaire fixe, en sus de sept (7) heures par jour ou de trente-cinq (35) heures par semaine;

d) dans le cas d'une personne professionnelle sous le régime d'horaire variable, en sus de sept (7) heures par jour ou de trente-cinq (35) heures par semaine ou, enfin, de soixante-dix (70) heures par période de référence;

e) dans le cas d'une personne professionnelle sous le régime d'horaire flexible, en sus de sept (7) heures par jour ou de trente-cinq (35) heures par semaine ou, enfin, de soixante-dix (70) heures par période de référence.

4-2.02 La personne professionnelle à qui l'employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelée pour effectuer du travail en temps supplémentaire reçoit un crédit minimal de quatre (4) heures pour toute période de travail inférieure à tel crédit.

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 de la personne professionnelle.

4-2.03 La personne professionnelle reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un crédit d'heures supplémentaires d'une durée équivalente à une fois le temps travaillé.

Cependant, pour toute heure supplémentaire effectuée en plus de quarante (40) heures par semaine, la personne professionnelle reçoit un crédit d'heures supplémentaires d'une durée équivalente à une fois et demie le temps travaillé.

Tout crédit de congé est inscrit à la banque de temps supplémentaire de la personne professionnelle jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) heures. Lorsque la réserve excède soixante-dix (70) heures, la personne professionnelle a le choix d'être rémunérée conformément aux taux prévus aux premier et deuxième paragraphes de cet article ou de recevoir un crédit d'heures équivalent.

4-2.04 Le congé prévu à l'article précédent est accordé à un moment qui convient à la personne professionnelle et à l'employeur.

S'il y a rémunération en espèces, cette rémunération est versée dans les quarante-cinq (45) jours suivant la période de paie au cours de laquelle la personne professionnelle a produit sa réclamation.

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

4-2.05 Les heures supplémentaires accumulées en vertu de la présente section doivent être prises au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Toutefois, les heures supplémentaires accumulées du 1er janvier au 31 mars, qui n'ont pas été prises, sont reportées à l'année financière suivante.

Si, au 1er avril d'une année, l'employeur n'a pu permettre à la personne professionnelle de prendre en congé les heures supplémentaires accumulées avant le 1er janvier, la personne

professionnelle peut demander de reporter un crédit maximum de soixante-dix (70) heures à l'année financière suivante. Les heures non reportées sont compensées en argent au taux prévu à l'article 7-2.08.

Aux fins du présent article, pour la personne professionnelle qui au 1er janvier bénéficie d'un congé longue durée prévu aux sections 8-1.00, 8-2.00 ou 8-3.00, la date du 1er janvier est remplacée par celle du début du congé.

Les heures supplémentaires en banque au moment de la cessation d'emploi pourront être versées à ce moment ou au plus tard au 31 mars suivant la date de sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, si la fin de l'emploi survient entre le 1er septembre et le 31 mars, les heures supplémentaires en banque sont payées le 31 mars de l'année financière suivante.

4-2.06 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 normal 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 quarante (40) minutes à taux et demi.

4-2.07 Tout déplacement aux fins de travail, en dehors des heures régulières et effectué par la personne professionnelle à la demande expresse de sa ou son gestionnaire, est comptabilisé en temps supplémentaire.

4-3.00 VACANCES ANNUELLES

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente section, la personne professionnelle a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

Service ou service continu	**Accumulation de jours de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)**
Moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service ou de service
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

Aux fins de calcul du crédit de vacances, la personne professionnelle qui a moins d'un (1) an de service ou de service continu est réputé avoir été au travail pour un (1) mois complet pour le mois où elle est entrée en fonction si elle a eu droit à son traitement pour au moins dix (10) jours ouvrables durant ce mois.

La durée des vacances de la personne professionnelle à temps partiel est déterminée conformément au tableau ci-dessus en utilisant la formule suivante :

$$\frac{\text{accumulation X nombre heures travaillées}}{1\,826{,}3}$$

Le nombre d'heures travaillées exclut le temps supplémentaire.

Dans l'un ou l'autre cas, lorsque le cumul de crédits de vacances donne une portion de demi-journée, le résultat est traité comme suit :

si la fraction < ,25 :	fraction supprimée
si la fraction > ,25 et < ,75 :	fraction égale à ,5
si la fraction > ,75 :	fraction complétée

4-3.02 Lorsque la personne professionnelle n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète précédant le 1er avril de chaque année qui sert de calcul pour la détermination de ses jours de vacances, la durée de ses vacances se calcule selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION
Nombre de jours où la personne professionnelle a eu droit à son salaire
du 1er avril au 31 mars

Jours de vacances	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et
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	163,4	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,	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
			240,8	232,2	223,6	210,7
			248,6	237,6	228,8	215,6
				243,0	234,0	220,5
				248,6	239,2	225,4
					244,4	230,3
					248,6	235,2
						240,1
						248,6

4-3.03 La personne professionnelle qui en fait la demande par écrit vingt-et-un (21) jours à l'avance à

la Direction des ressources humaines et des communications internes peut recevoir par anticipation, avant de quitter, toute paye qui lui serait versée pendant la période de ses vacances.

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

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

Toutefois, à la demande de la personne professionnelle, le versement des vacances pourra être effectué au plus tard le 31 mars suivant la date de sa mise à pied. Si la mise à pied est effectuée le 31 mars, elle pourra conserver ses banques jusqu'à la fin de l'année financière suivante.

Toutefois, à la demande de la personne professionnelle, le versement des vacances pourra être effectué au plus tard le 31 mars suivant la date de sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, si la fin de l'emploi survient entre le 1er septembre et le 31 mars, les vacances en banque sont payées le 31 mars de l'année financière suivante.

4-3.05 Les personnes professionnelles choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de la ou du gestionnaire qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois de mai, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes professionnelles.

4-3.06 Sauf permission de la ou du 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.

Sous réserve de l'approbation de la ou du gestionnaire, la personne professionnelle détermine la date de prise de ses vacances.

La personne professionnelle doit prendre, au minimum, dix (10) de ses jours de vacances en jours ouvrables consécutifs ou en deux (2) périodes de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

De plus, elle peut, avec l'approbation de la ou du gestionnaire, prendre dix (10) de ses jours de vacances en journées ou en demi-journées séparées ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. La personne professionnelle, qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année, peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.

La personne professionnelle à temps partiel ou réduit peut prendre jusqu'à la moitié des jours de vacances acquis conformément à l'article 4-3.01 en journées ou en demi-journées séparées; 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 se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances 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 en fait la demande.

Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année.

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 à la section 4-4.00 coïncide avec la période des vacances annuelles d'une personne professionnelle, celle-ci se voit remettre une journée de vacances additionnelle qu'elle 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 partiel ou réduit, cette dernière se voit remettre un crédit de vacances équivalant 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 La ou le gestionnaire 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 la ou du gestionnaire, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

4-3.10 Malgré l'article 4-3.06, la ou le gestionnaire peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à une personne professionnelle qui désire changer la date de ses vacances.

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

4-3.13 Après approbation de la ou du gestionnaire, 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 de 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 Les personnes professionnelles visées par la présente section bénéficient de treize (13) jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

4-4.02 Ces jours sont ceux énumérés ci-après et peuvent être déplacés selon le calendrier après entente avec le syndicat au comité de relations professionnelles. La liste des dates est transmise annuellement avec le bordereau de paie :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

4-4.03 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 (2) dernières périodes de paie qui ne comportaient pas de jours fériés et chômés. Les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont aussi comptées. Lorsqu'une 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 (2) dernières périodes de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-4.04 Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé hebdomadaire d'une personne professionnelle, celle-ci reporte ce congé à une date approuvée par sa ou son gestionnaire, en tenant compte des besoins du service.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET PARENTAUX

4-5.01 M La personne professionnelle a droit, sur demande présentée à sa ou son gestionnaire 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 :

Mariage ou union civile

a) Son mariage ou son union civile: cinq (5) jours ouvrables consécutifs, 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 la condition qu'elle y assiste.

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

Décès

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 les périodes de temps suivants :

d) à l'occasion du décès de sa conjointe ou 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 1-1.03 e): cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

e) 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 conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge : trois (3) jours consécutifs. De plus, la personne professionnelle peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;

f) 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;

g) 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 d), e), f) et g) 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.

Changement de domicile

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 journée de congé par année civile.

Aux fins de l'application des articles 4-5.01, 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.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.02 La personne professionnelle dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement; la personne professionnelle doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si une personne professionnelle est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle ou qu'il est en mesure de le faire.

4-5.03 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.02 et sous réserve de l'article 4-5.04, la personne professionnelle peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;

lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, 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;

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

La personne gestionnaire 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 aviser la personne gestionnaire 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.

4-5.04 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 4-5.02 et 4-5.03 ne peuvent 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.

4-5.05 La personne professionnelle peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à la loi.

La personne professionnelle doit informer le plus rapidement possible la personne gestionnaire des motifs de son absence et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Si la personne auprès de qui la personne professionnelle est requise 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 4-5.01.

Congés pour responsabilités parentales

4-5.06 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne professionnelle dont un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel la personne professionnelle exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel la personne professionnelle exerce une tutelle dative, est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne professionnelle.

La personne professionnelle doit informer le plus rapidement possible la personne gestionnaire concernant les motifs de son absence et, à la demande de la personne gestionnaire, fournir une preuve qui justifie celle-ci.

4-5.07 M Durant les congés prévus aux articles 4-5.03 et 4-5.06 la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.42 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 salaire traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de la personne professionnelle n'existe plus, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

4-6.01 La personne professionnelle qui est appelée à agir à titre de jurée, 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 le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement sous réserve de l'article 4-6.02.

4-6.02 Une 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.

4-7.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

Conditions générales

4-7.01 Une personne professionnelle peut, à sa demande et compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande de congé sans traitement pour une période de trois (3) mois ou plus doit être faite par écrit au moins trente (30) jours avant le début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à la personne professionnelle au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de la personne professionnelle.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Il en est de même pour la personne professionnelle qui devient enceinte pendant un congé sans traitement et qui désire mettre fin à son congé.

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

4-7.02 Le permis d'absence ou son renouvellement doit être confirmé par un écrit signé par sa ou son gestionnaire.

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 deux (2) congés sans traitement pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite à la directrice ou au gestionnaire au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes professionnelles.

Pour la personne professionnelle à temps partiel, nonobstant ce qui précède, la durée maximale du congé sans traitement est de trente (30) jours de calendrier.

4-7.04 La personne professionnelle a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le gestionnaire et la personne professionnelle.

4-7.05 Après sept (7) ans de service continu, la personne professionnelle a droit, après entente avec la Direction des ressources humaines et des communications internes 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.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où la personne professionnelle soumet sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste de vacances au préjudice des autres personnes professionnelles.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant.

4-7.06 La personne professionnelle qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus

de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit confirmer par écrit à la Direction des ressources humaines et des communications internes de son retour au travail au moins trente (30) jours avant la fin de l'échéance de son congé sans traitement.

4-7.07 La personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail à la date prévue pour son retour est réputée absente sans autorisation et peut de ce fait être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.08 Lors d'un retour au travail d'un congé sans traitement d'un (1) an et moins, la personne professionnelle réintègre son emploi.

Lors d'un retour au travail d'un congé sans traitement de plus d'un (1) an, la personne professionnelle réintègre un poste dans sa classe d'emploi.

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

4-7.09 Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle continue à participer au régime de base d'assurance et elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4-8.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

4-8.01 Une personne professionnelle régulière peut demander par écrit à son ou sa gestionnaire un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de la personne professionnelle, sa ou son gestionnaire l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-8.02 Ce congé permet à la personne professionnelle de voir son traitement d'un, de 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.

4-8.03 Ce congé est octroyé après approbation de sa ou son gestionnaire 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 gestionnaire hiérarchique et la personne professionnelle. Cette entente doit contenir un engagement de la personne professionnelle 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.

4-8.04 Lors de son retour au travail, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait.

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

4-8.05 La personne professionnelle absente du travail pour quelque motif que ce soit ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

4-8.06 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.

4-8.07 La personne professionnelle demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

- Deux (2) ans : 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;
- Trois (3) ans : 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- Quatre (4) ans : 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
- Cinq (5) ans : 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une (1) année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés notamment au niveau des quanta en proportion de l'option retenue. Pendant la période de congé sans traitement, la personne professionnelle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

4-8.08 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 sa ou son gestionnaire 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.

4-8.09 Le pourcentage de traitement que la personne professionnelle reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-8.31, 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.

4-8.10 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 à 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 4-8.31 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

4-8.11 Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, 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.

4-8.12 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.

4.8-13 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement, et l'option est alors prolongée d'autant. L'assurance-emploi est alors le premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

Toutefois, la personne professionnelle peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité 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 ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à 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 4-8.10, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par le congé partiel sans traitement est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

4-8.14 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, maladie et traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu à l'article 4-8.02 et la personne professionnelle doit payer sa quote-part.

4-8.15 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 aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 multipliés 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 est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15.

4-8.16 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 multipliés 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 personne participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15.

4-8.17 Aux fins de l'assurance-traitement, la personne professionnelle visée peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié, soit :

a) 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 multipliés 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;

b) 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.

4-8.18 La personne professionnelle sera traitée tel qu'explicité aux articles 4-8.15 à 4-8.17 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 a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement; ou

b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne professionnelle, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-8.10.

4-8.19 Au cours de l'année de congé sans traitement, la personne professionnelle n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-8.20 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.

4-8.21 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.

4-8.22 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 du congé planifié :

a) 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;

b) 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.

4-8.23 Durant les deux (2) premières années la personne professionnelle est traitée tel qu'explicité aux articles 4-8.21 et 4-8.22 si l'incapacité à la suite d'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, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option; ou

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si la personne professionnelle n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

4-8.24 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.

4-8.25 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 reçue si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-8.26 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 reçoit entièrement 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.

4-8.27 Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

a) la personne professionnelle qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer la Direction des ressources humaines au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;

b) la personne professionnelle doit rembourser, conformément à l'article 4-8.30, 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 remboursée 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 en entier;

d) le calcul du montant dû par l'employeur ou par la personne professionnelle s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de 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 la personne professionnelle en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne professionnelle; si le solde obtenu est positif, la personne professionnelle rembourse ce solde à l'employeur 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 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 solde (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.

4-8.28 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 la Direction des ressources humaines et des communications internes 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 4-8.30 si la personne professionnelle a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus, soit une 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.

4-8.29 Il n'y a aucune perte de droit au 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.

4-8.30 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 a effectivement reçu.

Malgré l'alinéa 7-2.11, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre la personne professionnelle et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de la personne professionnelle.

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

4-8.31 Le tableau suivant détermine le pourcentage du traitement à verser à une la personne professionnelle selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée de participation au régime

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

4-8.32 Les articles 4-8.01 à 4-8.29 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

4-8.33 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.

4-9.00 CHARGES PUBLIQUES

4-9.01 La personne professionnelle qui est candidate à la fonction de mairesse ou de maire, de conseillère ou de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, d'une régie régionale ou du conseil régional de santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, d'une association professionnelle en rapport avec l'exercice de sa profession, ou qui occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé la Direction des ressources humaines et des communications internes dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour la personne professionnelle qui agit, lors d'une élection, à titre de directrice ou directeur du scrutin, directrice ou directeur adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice ou du directeur adjoint du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposée ou préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseure ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE V – CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISES À PIED

5-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

5-1.01 Principes généraux

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 la personne professionnelle pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi étant toutefois entendu que, conformément aux stipulations du présent chapitre, il est loisible qu'une la personne professionnelle soit mise 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 présent chapitre 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 informe six (6) mois à l'avance, sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure, le syndicat et les personnes professionnelles visées :

a) lors de l'introduction de changements techniques ou technologiques qui auraient pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied;

b) lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied;

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

d) lorsque survient un surplus de personnes professionnelles, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois requis 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 qui est touchée par un desdits événements. Toutefois, si certaines personnes professionnelles ne faisant pas partie de celles ayant le moins de service continu désirent quitter de façon volontaire, ces dernières pourront bénéficier dans un premier temps des modalités prévues à 5.1.04 d) soit la prime de séparation.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur confie à la personne professionnelle touchée par un des événements prévus à l'article 5-1.02 (en autant qu'elle démontre posséder les qualifications requises ou qu'elle démontre qu'un recyclage théorique ou pratique réclamé en vertu du paragraphe b) de l'article 5-1.04 lui permettrait de posséder les qualifications requises) les tâches d'une autre personne professionnelle ayant moins de service continu; la personne professionnelle qui a le moins de service continu, que l'employeur ne peut déplacer conformément au présent alinéa, devient la personne professionnelle visée aux fins du présent chapitre.

La personne professionnelle à temps complet ne peut être tenue d'accepter un poste à temps partiel. Aux fins du paragraphe ci-dessus, on entend par qualifications requises les aptitudes, connaissances théoriques ou pratiques, compétences et qualités nécessaires pour répondre aux exigences spécifiques d'un emploi ou d'une fonction.

5-1.04 La personne professionnelle visée peut :

a) être déplacée sur un emploi vacant de catégorie professionnelle;

b) réclamer du recyclage au frais de l'employeur afin de se prévaloir des dispositions du paragraphe a) précédent. Le temps alloué pour le recyclage ne peut excéder les six (6) mois d'avis dont il est fait mention à l'article 5-1.02 auxquels s'ajoute un (1) mois par année de service continu, sans toutefois excéder trois (3) mois;

c) demander une réorientation pour occuper un emploi vacant;

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 nouvel emploi.

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.

d) demander une prime de séparation par année de service jusqu'à concurrence de douze
(12) mois;

e) faire inscrire son nom sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.04 et, pour une période de trente-six (36) mois, réclamer d'être affectée à un poste vacant de catégorie professionnelle si elle répond aux exigences de l'emploi. Si elle n'est pas rappelée au travail au terme de douze (12) mois, un tiers (1/3) de l'indemnité prévu au paragraphe d) lui est versé. Si elle n'est toujours pas rappelée au terme de vingt-quatre (24) mois, l'autre tiers (1/3) lui est versé. Si elle n'est toujours pas rappelée au terme des trente-six (36) mois le dernier tiers (1/3) lui est versé.

La personne professionnelle avisée conformément à l'article 5-1.03 dispose de dix (10) jours ouvrables pour faire son choix parmi les options ci-dessus mentionnées.

5-2.00 LISTE DE RAPPEL DES PERSONNES PROFESSIONNELLES RÉGULIÈRES

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, dans le délai imparti, de l'une des options prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 5-1.04, elle reçoit un avis de mise à pied conformément aux dispositions de la présente section.

5-2.02 Aux fins de l'application du paragraphe d) de l'article 5-1.04, l'employeur constitue une liste de rappel sur laquelle il place les noms desdites personnes professionnelles au moment de leur mise à pied.

5-2.03 La personne professionnelle sur cette liste est rappelée au travail en priorité sur un emploi vacant de 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 quatorze (14) 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 5-2.05.

5-2.04 La personne professionnelle rappelée au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.

5-2.05 Le nom de la personne professionnelle sur liste de rappel est rayé de la liste :

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

b) si elle a reçu l'avis de mise à pied prévu à l'article 5-2.01 depuis plus de trente-six (36) mois consécutifs.

5-2.06 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 personnes professionnelles ont la même durée de service continu, on rappelle d'abord celle qui fut inscrit la première sur la liste.

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

5-2.07 Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe ii) du paragraphe o) de l'article 1 1.03, aux fins de calcul du service continu, la personne professionnelle rappelée au travail conformément à l'article 5-2.03 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.

CHAPITRE VI – ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

6-1.01 Sous réserve des résultats des travaux d'évaluation des emplois effectués dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale, l'employeur se réfère aux directives gouvernementales en matière de classification des emplois du personnel professionnel qui sont en vigueur à la signature de la présente convention et qui le demeureront durant toute la durée de son application. Seules les révisions effectuées par l'employeur et susceptibles de modifier l'économie générale de ses directives font l'objet d'une consultation du syndicat. Les règles d'intégration qu'une telle révision rendrait nécessaires doivent faire l'objet d'une entente selon les dispositions des articles 6-1.04 et 6-1.05.

6-1.02 Sous réserve des dispositions de l'article 6-1.01, le comité de relations professionnelles sera consulté sur tout projet de modification à la classification et, s'il y a lieu, sur la mise en application de celle-ci. À cet effet, le comité de relations professionnelles fera les recommandations appropriées.

6-1.03 Sous réserve de l'article 6-1.01, lorsqu'un nouveau corps d'emploi est créé :

a) l'échelle de traitement est fixée par l'employeur en se basant notamment sur les traitements prévus à la présente convention pour des corps d'emplois. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements;

b) l'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant son entrée en vigueur;

c) conformément à la section 9-1.00, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit à l'employeur s'il croit que cette nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) ci-dessus.

Toutefois, si de nouveaux corps d'emplois sont créés à la suite d'une révision générale de la classification, les échelles de traitement sont établies après entente avec le syndicat. L'application du présent paragraphe ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

Intégration

6-1.04 Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de la personne professionnelle visée par la présente convention, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

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

b) les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration tels que le classement, l'expérience de travail, le traitement, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration. Les règles doivent

aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement de la personne professionnelle et le versement de la rétroactivité sont effectués;

c) l'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et la personne professionnelle est avisée de son classement et de son traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par la directrice ou le directeur des ressources humaines et dont copie est transmise au syndicat.

6-1.05 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.

6-1.06 La personne professionnelle qui fait l'objet d'une intégration, telle que prévue au paragraphe c) de l'article 6-1.04, 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.

L'appel de classement s'effectue selon la procédure décrite aux articles 6-1.07, 6-1.08 et 6-1.09.

6-1.07 L'appel se fait de la façon suivante :

a) la personne professionnelle présente son appel à la directrice ou au directeur des ressources humaines et des communications internes, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu, dans un délai de 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 la personne professionnelle non intégrée, 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 à 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; la directrice ou le directeur des ressources humaines et des communications internes 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 déléguée ou son délégué syndical;

d) à défaut d'un rapport unanime du comité, la directrice ou le directeur des ressources humaines et des communications internes 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.

6-1.08 Le syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties et ce, au moyen du formulaire prévu :

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 6-1,07 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 sans appel et exécutoire. La directrice ou le directeur des ressources humaines et des communications internes y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel en conformité avec la décision de l'arbitre; copie est transmise au syndicat.

6-1.09 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-1.07 et 6-1.08 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.

6-1.10 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6-1.11 Un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme avec le formulaire préparé par l'employeur.

6-1.12 Une personne professionnelle peut obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour :

a) conformément à l'article 2-3.06, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité;

b) conformément à l'article 2-3.07, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme déléguée ou délégué syndical, soit comme témoin.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Pour procéder au classement des personnes professionnelles, l'employeur applique les règles prévues à la directive de rémunération des emplois syndiqués.

M

Lorsqu'une personne professionnelle possède des années de scolarité pertinentes supérieures à la scolarité prévue aux conditions minimales reconnues pour combler un poste, elle se voit reconnaître l'équivalent d'une ou de plusieurs années d'expérience additionnelle lors de la détermination de son traitement au moment de son embauche ou lors de l'obtention du diplôme :

i. l'équivalent d'une année d'expérience additionnelle dans les cas suivants : un (1) an dans un programme de premier cycle universitaire (30 crédits ou 450 heures), un certificat de 1er cycle universitaire, un programme de 2e cycle universitaire de moins de 45 crédits (DESS).
ii. l'équivalent de deux (2) années d'expérience additionnelles dans les cas suivants : diplôme de 2e cycle universitaire de 45 crédits et plus (maîtrise) et diplôme de 3e cycle universitaire (doctorat).

6-2.02 La personne professionnelle qui estime recevoir un traitement non conforme à l'article 6-2.01 peut demander une révision des données ayant servi à établir son traitement. La demande est acheminée à la Direction des ressources humaines et des communications internes et la réponse est transmise dans les trente (30) jours de la demande de révision.

Si la personne professionnelle n'est pas satisfaite de la réponse, elle peut alors, dans les trente (30) jours qui suivent, loger un appel au comité formé en vertu de l'article 9-1.05; tel appel ne constitue pas un grief et ne peut conduire à l'arbitrage.

Le comité s'adjoint une experte ou un expert accepté par les parties et, dans les trente (30) jours de l'appel, transmet son rapport à la directrice ou au directeur des ressources humaines et des communications internes qui donne suite sans délai aux recommandations majoritaires du comité.

6-3.00 SERVICE CONTINU

6-3.01 Le service continu d'une personne professionnelle se termine avec la cessation définitive de son emploi.

6-3.02 Le service continu se calcule à partir du 1er avril de chaque année et s'exprime en années et en jours sous réserve de l'article 6-3.03.

Pour la personne professionnelle à temps réduit dont la semaine de travail est inférieure à 28 heures par semaine, le service continu est comptabilisé en heures, une année correspondant à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures prévues à son horaire.

6-3.03 L'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement n'interrompent pas le service continu; celui-ci s'accumule comme si la personne professionnelle recevait son traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois consécutifs ou inférieure à un total de six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année. Si au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année la durée des absences sans traitement ou des suspensions est équivalente à une durée de six (6) mois ou plus, toute la durée est alors réduite.

L'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement n'interrompent pas le service continu de la personne professionnelle à temps partiel pourvu que la durée totale de cette absence au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril d'une année soit inférieure à la moitié du nombre d'heures prévu à l'horaire de cette personne professionnelle pendant ladite période de référence.

Aux fins du présent article, le cumul du service continu de la personne professionnelle en absence sans traitement pour des raisons de maladie, d'études ou de stage de perfectionnement n'est pas interrompu pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

6-3.04 Nonobstant les stipulations du sous-paragraphe ii) du paragraphe o) de l'article 1-1.03, 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.

6-4.00 STATUT DE RÉGULIÈRE OU 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 6-3.04 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 La ou le gestionnaire remet à la personne professionnelle, lors de son entrée en fonction, une description écrite de ses tâches et attributions. La personne professionnelle est informée des mandats qu'elle a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont elle pourra bénéficier.

6-4.03 La ou le gestionnaire fait la notation de la personne professionnelle avant 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.

6-4.04 Lorsque la ou le gestionnaire 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 de mettre fin à son emploi.

À la demande de la personne professionnelle, l'employeur fait parvenir une copie de l'avis au syndicat.

La personne professionnelle doit avoir reçu au cours de la période de probation au moins une évaluation et elle peut demander à sa ou son gestionnaire une rencontre pour en discuter.

6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision de la ou du gestionnaire 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 la ou du gestionnaire 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 période d'emploi continu à titre temporaire qu'a à effectuer la personne professionnelle à temps partiel est comptabilisée en heures, une année correspondant à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures prévues à l'horaire.

6-4.08 La période de probation d'une personne professionnelle temporaire qui bénéficie d'un congé 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 APPRÉCIATION DU RENDEMENT

6-5.01 M Le processus d'appréciation du rendement consiste en une évaluation des contributions par sa ou son 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 de ses 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 sa ou son 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 et des communications internes, 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 sa ou son 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 (3) étapes. La première (1re) étant la signification des attentes en début de cycle, la deuxième (2e) 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 si (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 sa ou son gestionnaire. Une fois la rencontre tenue, le formulaire est signé par sa ou son 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 la ou le 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 sa ou son 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 et faire parvenir par écrit à sa ou son 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 la personne 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 la ou le gestionnaire pour l'appréciation sur le plan professionnel des personnes professionnelles dont elle 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 PROGRESSION DANS LA CARRIÈRE

6-6.01 La personne professionnelle est admissible à l'avancement d'échelon sauf si son rendement est jugé insatisfaisant. Les dates d'avancement d'échelon coïncident au 1er mai et au 1er novembre de chaque année :

a) La personne professionnelle doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé une période d'au moins trois (3) mois dans le cas d'avancement semestriel et d'au moins six (6) mois dans le cas d'avancement annuel;

b) La personne professionnelle à temps partiel devient admissible à l'avancement d'échelon quand la somme des heures prévues à son horaire hebdomadaire atteint le total de neuf cent treize heures et quinze centièmes (913,15) heures pour l'avancement semestriel ou mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) heures pour l'avancement annuel.

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

i) la personne professionnelle doit avoir travaillé au moins cinquante pour cent (50 %) du temps pendant la période où elle ou il a accumulé le nombre d'heures requis au premier alinéa du paragraphe b);

ii) l'avancement d'échelon lui est accordé à la date d'avancement prévue au premier alinéa du présent article qui coïncide avec ou suit la date où elle devient admissible à l'avancement d'échelon; cependant, aux fins de calcul du nombre d'heures requis au premier alinéa du paragraphe b), c'est à la date où elle devient admissible que débute la période de cumul.

Aux fins du présent article, la personne professionnelle en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne professionnelle en congé de maternité, la personne professionnelle en congé pour adoption, la personne professionnelle en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38 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 couvert par la section 8-2.00 (accidents du travail et maladies professionnelles), n'est pas considéré comme absent du travail.

6-7.00 FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

6-7.01 M 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 M 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 M 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 M 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 ou son gestionnaire 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. L'employeur 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 M 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 sa ou son gestionnaire.

6-7.07 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des personnelles 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 :

M

a) procéder à l'examen des activités de maintien et de développement de la compétence professionnelle et d'en faire le bilan;
b) l'informer des objectifs et du contenu du prochain plan et de recevoir ses commentaires à ce sujet;
c) 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) 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 leurs compétences et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.

L'employeur met en place des mécanismes permettant à ses personnes professionnelles de manifester leur désir d'occuper un autre emploi, même temporairement. À cet effet, l'employeur peut affecter partiellement une personne professionnelle à un autre emploi.

Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d'une personne professionnelle à un emploi de cadre

6-8.02 Une personne professionnelle peut être désignée par la présidente-directrice générale ou le président-directeur général :

a) soit à remplacer temporairement une personne cadre;
b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une personne cadre.

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

6-8.03 La présidente-directrice générale ou le président-directeur général 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.

6-8.04 Aux fins des articles 6-8.02 et 6-8.03, 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 des griefs, dans l'évaluation sous réserve de l'article 6-5.05 et dans l'imposition des mesures disciplinaires.

6-9.00 DOTATION DES EMPLOIS

6-9.01 Les règles de dotation doivent être conçues et appliquées afin d'assurer que le Musée possède une main-d'œuvre compétente tout en favorisant la volonté de mobilité de ses personnes professionnelles et d'accès à des postes réguliers de ses personnes professionnelles occasionnelles.

6-9.02 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi vacant ou nouvellement créé, il utilise la procédure suivante :

a) les personnes professionnelles régulières ainsi que les personnes professionnelles occasionnelles de plus de cinq (5) ans de service ont un accès prioritaire au poste à combler;

b) par la suite, les personnes professionnelles occasionnelles ayant droit de rappel ont eux aussi un accès prioritaire au poste à combler.

Lesdites candidatures sont analysées, celles répondant aux critères d'admissibilité sont rencontrées en entrevue. Ces entrevues se font devant un comité de sélection qui détermine la capacité de chacun à combler le poste selon les exigences de l'emploi.

Advenant qu'aucune candidature, ne soit jugée apte à combler le poste, selon le processus établi en a) et b), l'employeur a alors recours à d'autres modes de dotation.

6-9.03 Le poste à combler est affiché aux endroits habituels dans chaque établissement de l'employeur où travaille au moins une personne professionnelle.

Cet affichage, d'une durée de quinze (15) jours consécutifs, permet aux personnes professionnelles régulières et occasionnelles de transmettre simultanément leur candidature.

6-9.04 Nonobstant les dispositions de l'article 6-9.02, une personne professionnelle régulière à temps partiel peut accéder au poste dont elle est titulaire lorsque l'employeur décide de doter ce poste à temps complet. Dans le cas où il y a plus d'une personne titulaire, l'employeur invite ces titulaires à soumettre leur candidature et procède par voie de sélection en entrevue.

6-9.05 La personne professionnelle régulière nommée à un emploi régulier différent du corps d'emploi qu'elle occupe est soumise à une période de probation d'une durée maximale de six (6) mois.

Avant l'échéance de la période de six (6) mois prévue au précédent alinéa, la personne professionnelle ou l'employeur peuvent mettre fin à cette nouvelle affectation et la personne professionnelle revient à ses fonctions antérieures.

Si la personne professionnelle est maintenue dans son nouvel emploi au terme de sa période de probation, elle est réputée satisfaire aux exigences du poste.

Au cours de sa période de probation, la personne professionnelle peut réintégrer son ancien emploi dans la mesure où celui-ci n'est pas affecté par un des événements prévus à l'article 5-1.02.

6-10.00 PRÊTS DE SERVICE

6-10.01 Une personne professionnelle peut, avec son consentement, être prêtée à une institution gouvernementale du Québec ou à un autre organisme. La période et les conditions de ce prêt sont celles convenues entre la personne professionnelle, le Musée et le ministère, l'organisme ou l'institution qui requiert ses services.

6-10.02 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 dans l'organisme receveur s'appliquent.

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

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

Pour la personne professionnelle à temps partiel (ou réduit), 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 échelon, à l'exclusion de toute somme 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, la personne professionnelle est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

7-1.03 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'un corps d'emploi.

7-1.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2027 sont ceux qui apparaissent à l'annexe 2.

Majoration des taux et échelles de traitement

7-1.05 **Période allant 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.

7-1.06 **Période allant 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.

7-1.07 **Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars** 2024

Chaque taux et chaque échelle1 de traitement en vigueur au 31 mars 2023 est majoré 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 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

7-1.08 **Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025**

Chaque taux et chaque échelle[3] de traitement en vigueur au 31 mars 2024 est majoré minimalement de 1,0 %[4] 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

---

[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

taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique.

7-1.09 **Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026**

M Chaque taux et chaque échelle[3] de traitement en vigueur au 31 mars 2025 est majoré minimalement de 1,0 %[4] 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.

7-1.10 **Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027**

M Chaque taux et chaque échelle[3] de traitement en vigueur au 31 mars 2026 est majoré minimalement de 1,0 %[4] avec effet le 1er avril 2026, 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.

Rémunération additionnelle

7-1.11. Les dispositions suivantes s'appliquent :

M **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.

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.

Allocations et primes

7-1.12 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 aux articles 7-1.05 à 7-1.10.

Personnes professionnelles hors échelle

7-1-13 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 de traitement en vigueur pour son corps 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.

7-1-14 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.13 a pour effet de situer au 1er avril la personne professionnelle qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un

[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.*

taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne professionnelle d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1-15 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant au corps d'emploi de la personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.14 et 7-1.15 lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

La somme forfaitaire horaire est versée 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.

Cette somme forfaitaire horaire équivaut à un mille-huit-cent-vingt-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) de la somme forfaitaire prévue.

7-1-16 Malgré les articles 7-1.13, 7-1.14 et 7-1.15, la personne professionnelle devenu hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 décembre majoré, le 1er janvier, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son corps d'emploi.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

7-2.01 La personne professionnelle reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

Pour la personne professionnelle qui n'adhère pas au versement automatique, lorsque le 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 une institution financière de son choix au Québec selon les modalités suivantes :

a) la personne professionnelle remet à la Direction des ressources humaines et des communications internes un spécimen de chèque;

b) le virement automatique prend effet à la première (1re) période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par la Direction des ressources humaines et des communications internes du spécimen de chèque de la personne professionnelle;

c) un état de dépôt est remis par l'employeur à la personne professionnelle et contient les informations indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;

d) la personne professionnelle peut modifier son adhésion; elle doit alors remettre un nouveau spécimen de chèque;

e) la personne professionnelle peut annuler son adhésion, en avisant la Direction des ressources humaines et des communications internes par écrit.

La personne professionnelle reçoit alors sa paie au moyen d'un chèque à compter de la première (1re) période de paie qui suit au plus quarante-cinq (45) jours la réception de l'avis d'annulation par la Direction des ressources humaines et des communications internes. Si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, la Direction des ressources humaines et des communications internes fait diligence.

7-2.03 Le bulletin de paie doit contenir toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.04 Sur demande, un acompte sur traitement d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7-2.01 à toute personne professionnelle déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.05 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 leur retour au travail. De plus, ces personnes professionnelles peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 7-2.04.

7-2.06 Les sommes que l'employeur doit payer à une 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.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter de l'audition du grief au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale.

7-2.07 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 7-2.05 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie habituelle au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale.

De plus, les sommes payables suivant l'article 7-2.06 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de l'expiration du délai prévu par cet article.

7-2.08 Le taux de traitement horaire d'une personne professionnelle s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

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 règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de l'expiration de ce délai.

7-2.10 L'ex-personne professionnelle qui, après son départ, se croit lésée 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 $ par 100 $ de dette initiale.

Cependant, si la personne professionnelle conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8-1.00 et 8-2.00, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si la personne professionnelle en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne professionnelle, le cas échéant, doit rembourser selon le présent article la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de la date de la réclamation par l'employeur, jusqu'à la date du début du remboursement.

7-2.12 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité sur appel

7-3.01 La personne professionnelle en disponibilité sur appel, à la demande expresse de sa ou son gestionnaire, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu à l'article 7-2.08, pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité sur appel.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

7-3.02 La prime prévue par l'article 6-8.02 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

M

- 1er avril 2021 au 31 mars 2022 : 4 909 $
- 1er avril 2022 au 31 mars 2023 : 5 007 $
- 1er avril 2023 au 31 mars 2024 : 5 057 $[4]
- 1er avril 2024 au 31 mars 2025 : 5 108 $[5]
- 1er avril 2025 au 31 mars 2026 : 5 159 $[6]
- 1er avril 2026 au 31 mars 2027 : 5 211 $[7]

Prime de chef d'équipe ou de coordination

7-3.03 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 la ou du gestionnaire, les travaux d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes employées du Musée.

M

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 des personnes professionnelles 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 personnes professionnelles de la fonction publique.
[5] *Idem*
[6] *Idem*
[7] *Idem*

7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION, D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE ET DE STATIONNEMENT

7-4.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont déterminés en s'inspirant des directives du Conseil du Trésor sur les frais de déplacement des fonctionnaires.

7-4.02 Si le Conseil du Trésor modifie les directives dont il est fait mention à l'article 7-4.01, la nouvelle directive s'applique et celle-ci est transmise aux personnes professionnelles.

7-4.03 Pour les personnes bénéficiant d'un espace de stationnement à taux réduit, l'employeur maintiendra ce droit tant que les personnes auront leur lien d'emploi.

7-4.04 Si la personne professionnelle termine son travail lorsque les services de transport en commun ne sont plus disponibles, elle peut utiliser un véhicule taxi pour se rendre à son domicile conformément à la Politique sur les frais de déplacement et de séjour.

CHAPITRE VIII – RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE 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 l'aide aux personnes et aux familles, 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 normale de travail est à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu, l'employeur verse sa pleine contribution;

b) pour la personne professionnelle dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et qui a accumulé un (1) mois de service ou de service continu, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne professionnelle à temps plein. La personne professionnelle paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) pour la personne professionnelle dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement.

Aux fins du présent article, un (1) jour est égal à sept (7) heures; toutefois, pour la personne professionnelle à temps plein dont la semaine moyenne est différente de la semaine normale prévue par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

8-1.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication 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 À 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 :

M

- 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 une ou 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, à des infractions ou à des actes criminels, du service dans les forces armées ou d'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 une 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 des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une 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. 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 son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

Régime d'assurance vie

8-1.09 La personne professionnelle bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

8-1.10 Le montant mentionné à l'article 8-1.09 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes professionnelles visées 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 toute personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :

M

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou son 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 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 d'assurance maladie 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 prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant 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 à 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 la personne professionnelle peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à la condition qu'elle établisse qu'elle-même ou, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires à moins qu'elle soit déjà 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 (2e période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

8-1.14 La personne professionnelle qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

a) qu'antérieurement elle était assurée 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, enfant à charge ou personne à charge;

c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier (1er) 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, 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 de la convention, la 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.

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 du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;

- la personne professionnelle conserve à sa réserve les jours de congés de maladie qui, en application de l'article 8-1.18, n'ont pas été utilisés;

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme forfaitaire en excédent de cette somme mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de la somme 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 %) de la somme déterminée 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 par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application 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, la somme forfaitaire de la personne professionnelle aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à 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 par l'article 6-6.01 sont respectées.

Pour la personne professionnelle à temps réduit, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux (2) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

8-1.16 À compter de la cinquième (5e) 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 uniquement, au lieu des avantages des 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. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà 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 assujettie et demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie à sa réserve, elle bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, la personne professionnelle bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par 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 soumise à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15 pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales ou moins du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absente avec traitement aux fins de l'article 4-3.01 de la convention. Si la personne professionnelle est absente pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et soumis à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15, elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles la personne professionnelle à temps réduit reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées comme des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

8-1.18 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme, 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 congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.15 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à la personne professionnelle 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 de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi ; de plus, les prestations prévues par le 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.

Sur demande écrite de l'employeur, accompagnée des formulaires appropriés, la personne professionnelle présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en

découlent. Cependant, 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 reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.18 qui aurait dû être déduite en application du premier (1er) alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, la personne professionnelle présumée admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné si elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre elle.

La personne professionnelle bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou de 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.

8-1.19 Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par la personne professionnelle des pièces justificatives raisonnablement exigibles comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitement prescrits et la durée probable de l'absence.

8-1.20 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 représentante ou 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.

8-1.21 De façon à permettre cette vérification, la personne professionnelle doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 8-1.22.

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

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

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne professionnelle de façon confidentielle.

8-1.22 La personne professionnelle qui, sans motif valable, ne se présente pas à un examen médical auquel elle est convoquée en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00 rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où 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.

8-1.23 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 la personne professionnelle, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.24 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 doit le faire dès que possible.

8-1.25 S'il y a 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 section 9-1.00.

Réserve de congés de maladie

8-1.26 Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de la personne professionnelle à temps plein, l'employeur crédite à la personne professionnelle 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.

Pour la personne professionnelle à temps réduit, la valeur du crédit de congé de maladie prévu à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de la personne professionnelle pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de la personne professionnelle à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne professionnelle a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

8-1.27 Les crédits de congés de maladie qu'acquiert la personne professionnelle sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour la personne professionnelle à temps réduit, les jours de maladie à sa réserve sont convertis en heures 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.

8-1.28 Au 30 septembre, si la réserve de la personne professionnelle excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie 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 le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

8-1.29 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 (l/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

8-1.30 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.31 La personne professionnelle qui est en congé sans traitement ou qui est suspendue, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.15, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8-1.28, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.

8-1.32 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à la personne professionnelle qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, 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.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

8-1.33 L'employeur paie à la personne professionnelle ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une année (1) 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 équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve. Cette indemnité est payée sur la base du traitement au moment de son départ.

Personne professionnelle invalide à la signature de la convention collective

8-1.34 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 concernant les droits parentaux de la présente convention collective, mais demeure assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention collective 2014-2021, dont l'entente sur la clause remorque en vigueur depuis le 22 août 2019 et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

8-2.01 La présente section s'applique 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 par 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. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée 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.

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque la personne professionnelle n'est plus admissible, selon 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 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 d'assurance- emploi, 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 réputée invalide au sens de l'article 8-1.03 et régi par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième (2e) 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 du sous-paragraphe i) du paragraphe s) de l'article 1-1.03, la personne professionnelle occasionnelle cumule du service, mais pour la seule période où elle aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

Aux fins de l'article 4-3.01, la personne professionnelle est réputée absente avec traitement.

c) Crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.27, la personne professionnelle est réputée absente avec traitement.

d) Assurance-traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, la personne professionnelle n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit 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 par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de son corps d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue à l'article 8-1.15 doit aviser la Direction des ressources humaines et des communications internes 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 emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son 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.

8-2.06 La personne professionnelle visée par 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 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, prévue 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 articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des articles 3-1.09 et 3-1.14, la directrice ou le directeur des ressources humaines et des communications internes réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne professionnelle visée par la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

8-2.08 La personne professionnelle visée par la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à la Direction des ressources humaines et des communications internes, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par 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 pour déterminer les droits de la personne professionnelle à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 7-2.11 dès que, à la suite d'une décision d'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 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.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les 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, de tels recours remplaçant le règlement des griefs prévu par la section 9-1.00.

De même, lorsque la Direction des ressources humaines et des communications internes exige que la personne professionnelle se soumette à un examen médical, c’est fait conformément à 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 une 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 prévues 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 son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si 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 lui être exigées 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 à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

8-3.08 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une la personne professionnelle à l'essai 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 personne 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 personne 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 personne 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 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 la personne professionnelle et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne professionnelle 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 personne 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 et 8-3.19, selon le cas.

M

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 personne 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 personne 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 la personne professionnelle.

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 pour l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne professionnelle 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 la personne professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8-3.16 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[8] 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[9] :

1) En additionnant :
   a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);
   b) et le montant représentant quatre-vingt-huit (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
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, 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 salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires 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 québécois d'assurance parentale.

---

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

9 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une expérience d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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 salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires 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 québécois d'assurance parentale.

8-3.17 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il 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 personne 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 cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1er alinéa de l'article 8-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires versés par son employeur prévu à l'article 8-3.16 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la personne professionnelle non admissible au Régime d'assurance emploi

8-3.18 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[10], 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[11] :

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

   en additionnant :
   i. le montant représentant cent pourcent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

   ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

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

   en additionnant :
   a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

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

[11] *Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne professionnelle bénéficie en pareille situation d'une expérience d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.*

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

1. 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) et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires 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 la personne professionnelle 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[12] tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante[13] :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pourcent (100 %) du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

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

[13] *Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.*

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit (88 %) de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

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 (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne professionnelle 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 la personne professionnelle 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, 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 des 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 la personne professionnelle, 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 son corps sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'un autre corps 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 biologiques, de maladies infectieuses 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.

La personne professionnelle affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits, privilèges et avantages 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 la personne professionnelle 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 au travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à 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 la personne professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du Travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du Travail 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(4e) 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(20e) 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), la personne professionnelle 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 la personne professionnelle peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congés à l'occasion de la naissance

8-3.24 La personne professionnelle 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 (15e) 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 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 sans traitement 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 soixante-dix-huitième (78e) 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. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre personne salariée 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 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 par l'article 8-3.25, la personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service[9] 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 et troisième 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

8-3.27 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 par l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne professionnelle a accumulé vingt (20) semaines de service[10].

Dispositions particulières

8-3.28 L'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les 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 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 il bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.43.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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 de son 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 M La personne professionnelle qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de soixante-dix-huitième (78e) 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 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 au Régime d'assurance emploi

8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, la personne professionnelle qui a complété vingt (20) semaines de service[8] reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle 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 de son conjoint reçoit, pendant le

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

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[14].

Disposition particulière

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

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8-3.37 La personne professionnelle bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

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 de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi 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 trois (3) semaines 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.

M

a) Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans 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 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 ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) Congé de soixante-cinq (65) 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 soixante-cinq (65) 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-huitième (78e) semaine après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la personne professionnelle qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son 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 au directeur ou à la directrice des ressources humaines et des communications internes de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'avis écrit au directeur ou à la directrice des ressources humaines 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 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 soixante-dix-huit (78) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse, ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 4-5.07 et 4-5.08.

M

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 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 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;
- accumulation du service.

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 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, 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 présentée au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) prévues à l'article 8-3.38, la personne professionnelle reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle détenait.

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.

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 prévue, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Disposition transitoire

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 2014-2021 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

8-4.00 RÉGIME DE RETRAITE

8-4.01 L'employeur adopte les dispositions concernant les régimes de retraite ayant fait l'objet d'une entente entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

8-4.02 L’employeur organise des sessions de préparation à la retraite et favorise la participation des personnes professionnelles à celles-ci en assumant, le cas échéant, les frais des activités menées dans le cadre de ces sessions.

CHAPITRE IX – RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Les dispositions de la présente section établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement de griefs.

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants se rencontrent. À cette fin, la personne professionnelle accompagnée, si elle le désire, d'un représentant ou d'une représentante du syndicat, et la ou le gestionnaire s'assurent lors des échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

9-1.03 La procédure prévue à l'article 9-1.02 n'a pas pour effet d'empêcher une personne professionnelle qui se croit lésée, par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, de soumettre un grief conformément à la procédure prévue à la présente section.

9-1.04 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.

9-1.05 Un comité de griefs est constitué de deux (2) déléguées ou délégués syndicaux et de deux (2) représentantes et représentants de l'employeur. Chaque partie fait connaître à l'autre partie le nom de ses représentantes ou représentants.

9-1.06 À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre pour discuter d'un grief doit être tenue dans les soixante (60) jours de sa présentation. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et la représentante ou le représentant de l'employeur. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.

Cette rencontre vise à ce que les parties s'échangent les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagés des avenues de solutions possibles.

9-1.07 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 9-1.04 peut présenter son grief dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai; cette présentation se fait au moyen d'un écrit adressé à la présidente-directrice générale ou au président-directeur général, avec copie à la ou au gestionnaire ainsi qu'au syndicat. Cet écrit dûment signé par la personne professionnelle doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché. Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, le délai de trente (30) jours est prolongé à deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique

   La personne professionnelle, accompagnée si elle le désire de sa déléguée ou son délégué syndical, peut rencontrer sa ou son gestionnaire ou gestionnaire hiérarchique ou les deux (2) avant la date fixée pour la réponse de la Direction des ressources humaines et des communications internes.

   Le syndicat peut, en la manière ci-dessus, soumettre un grief au nom de la personne professionnelle si cette dernière est dans l'impossibilité de le faire à cause de maladie; il appartient au syndicat de prouver cette impossibilité.

b) le comité de griefs doit se réunir le plus rapidement possible après la réception du grief et avant l'expiration du délai imparti au paragraphe c) du présent article.

c) la directrice ou le directeur des ressources humaines et des communications internes 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 des griefs.

9-1.08 Le syndicat peut, aux conditions prévues par la section 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la rencontre prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.06 n'a pas lieu, ou si la décision de la directrice ou du directeur de la Direction des ressources humaines et des communications internes ne satisfait pas la personne professionnelle, ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai prévu.

9-1.09 Si plusieurs personnes professionnelles se croient lésées au sens de l'article 9-1.04 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai, selon la procédure prévue à l'article 9-1.06. Ce grief 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. Pour la suite, la procédure prévue à l'article 9-1.06 s'applique.

9-1.10 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 convention, soumettre ce grief par écrit à l'employeur ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Le grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

Pour la suite, la procédure prévue à l’article 9-1.06 s’applique.

9-1.11 L'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat dans les trente (30) jours suivants 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. Le grief doit contenir un exposé des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.12 Tout grief doit être présenté sur les formulaires prévus à cette fin. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire.

9-1.13 Les délais prévus à la présente section ainsi que tous les délais dans la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appels sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles de la personne professionnelle ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les délais sont des jours de calendrier 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. Ces délais sont toutefois suspendus entre le 15 juin et le 1er septembre.

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 sa ou son gestionnaire, pour une période de plus de quinze (15) jours 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 professionnelle à temps partiel. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu à son horaire

9-1.14 Sous réserve de l'article 2-2.02, le syndicat paie 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 9-1.06.

9-1.15 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 convention.

9-1.16 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et la personne professionnelle en cause.

Médiation

9-1.17 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une médiatrice ou un médiateur.

Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur choisi par entente entre les parties. La médiatrice ou le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de dix (10) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la médiation et le rapport de la médiatrice ou du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et les honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont acquittés à parts égales par les parties.

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. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief, tel que formulé et présenté par la personne professionnelle.

9-2.02 Quand il y a matière à audition d'un grief, l'arbitre est choisi par entente entre les parties où, à défaut d'accord entre les parties, elle ou il est nommé par la ou le ministre du travail.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur.

9-2.03 Quand il y a matière à audition d'un grief, le grief est entendu devant une ou un arbitre choisi par entente entre les parties. Les parties peuvent convenir de nommer une assesseure ou un assesseur auprès de l'arbitre.

Les assesseures et assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec elle ou lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en leur absence ou en l'absence de l'une ou l'un d'entre eux pourvu qu'elles ou ils aient été dûment convoqués.

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

9-2.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la présente 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. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

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 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 assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

L'employeur libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu aux articles 9-1.05 et 9-1.06, cette libération ne s'applique qu'à une ou un seul des plaignantes et plaignants.

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

CHAPITRE X – CONDITIONS CONCERNANT LES PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES

10-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES

10-1.01 Les articles et chapitres suivants s'appliquent à tous les occasionnels

1-0.00 Chapitre - Généralités
2-0.00 Chapitre - Régime syndical
3-3.00 Langue de travail et pratique professionnelle
3-4.00 Comité de relations professionnelles
4-1.00 Prestation de travail
4-2.00 Heures supplémentaires
4-7.00 Congés sans traitement et congé partiel sans traitement
6-6.00 Progression dans la carrière
7-0.00 Chapitre - Rémunération, allocations et primes
8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles (pendant la période d'engagement)
9-0.00 Chapitre - Règlement des griefs et arbitrage
11-0.00 Chapitre - Durée de la convention

10-1.02 La personne professionnelle occasionnelle est classée (classification et échelon), compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier académique et professionnel, de la manière prévue à la section 6-2.00.

Conditions de travail applicables à la personne professionnelle et à la personne professionnelle occasionnelle ayant moins d'un (1) an de service

10-1.03 Le traitement de la personne professionnelle occasionnelle correspond au traitement prévu à l'article 7-1.01 majoré de 11,12 % en compensation des congés fériés, des congés de maladie, des congés sociaux et des assurances collectives, 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 %.

Le versement des gains, tel que stipulé à l'article 7-2.01, correspond à la période subséquente à celle travaillée.

10-1.04 La personne professionnelle occasionnelle reçoit à chacune de ses périodes de paie, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement prévu à l'article 7-1.01 majoré de 11,12 %.

10-1.05 La personne professionnelle occasionnelle a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale du Québec.

La personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.03 a le droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter, pour les motifs et périodes de temps suivants :

a) le jour de son mariage ou de son union civile : cinq (5) jours ouvrables incluant le jour du mariage ou de l'union civile dont un (1) jour avec maintien de traitement;

b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ainsi que pour l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle: un (1) jour ouvrable, sans traitement, à la condition qu'elle y assiste;

c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint ou sa conjointe, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ainsi que pour l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à

exercer la tutelle : un jour ouvrable , sans réduction de traitement. De plus, la personne professionnelle peut s'absenter quatre (4) autres jours à cette occasion sans traitement;

d) À l'occasion du décès ou des funérailles le décès de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de son petit-enfant de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou de son conjoint : trois (3) jours ouvrables, sans traitement. De plus, la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.04 a droit aux congés prévus par les articles 4-5.07 et 4-5.09. Ces congés sont sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

e) Lorsqu'elle change le lieu de son domicile : un (1) jour ouvrable sans traitement à l'occasion du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'un jour (1) de congé par année civile pour ce motif.

10-1.06 Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités suivantes:

a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 s'appliquent. Toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;

b) le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, sa prolongation prévue à l'article 8-3.29, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas;

c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;

d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement;

e) les articles 8-3.14, 8-3.28, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;

f) l'article 8-3.22, sous réserve des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

10-1.07 Si l'employeur doit choisir entre plusieurs personnes professionnelles occasionnelles lors d'une rupture d'engagement avant son échéance et compte tenu des exigences des tâches à accomplir, la personne professionnelle visée sera celle qui occupe le dernier rang sur la liste de rappel, ou dans le cas où le droit de rappel n'a pas été obtenu, celle ayant le moins de service.

10-1.08 La personne professionnelle occasionnelle dont l'engagement est interrompu avant son échéance a droit à un préavis écrit à cet effet. La durée du préavis est d'une (1) semaine; pour une personne professionnelle occasionnelle dont la durée de l'engagement est de trois (3) mois ou moins, il est de deux (2) semaines si la durée de l'engagement est de plus de trois (3) mois et enfin, il est de quatre (4) semaines si la durée de l'engagement est supérieure ou égale à un (1) an.

10-1.09 Lorsqu'il y a prolongation d'engagement à titre d'occasionnel, les conditions prévues à la présente section s'appliquent comme s'il n'y avait qu'un seul engagement; la durée de l'engagement est égale à la somme des engagements qui se sont succédé sans interruption.

10-1.10 L'employeur peut ajouter à un engagement d'une personne professionnelle occasionnelle des heures additionnelles jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures par semaine sans pour autant avoir recours à la liste de rappel.

10-1.11 La réserve d'horaire variable ne peut servir à prolonger la durée d'un engagement. Il est de la responsabilité de la personne professionnelle d'utiliser les heures accumulées pendant sa période d'emploi. Toutefois, la personne professionnelle qui s'est vu refusé, au cours des deux (2) dernières périodes de paie de son engagement, un ou des congés en vertu du régime d'horaire variable, sera payé pour les crédits demandés jusqu'à un maximum de sept (7) heures par période de paie.

Conditions de travail applicables aux personnes professionnelles occasionnelles dont la durée d'emploi est d'un (1) an et plus (en un seul ou plusieurs engagements successifs)

10-1.12 En plus de ce qui est prévu à l'article 10-1.01, les articles suivants s'appliquent aux personnes professionnelles occasionnelles dont la durée d'emploi totalise un (1) an à temps complet :

3-1.00	Mesures administratives
3-2.00	Mesures disciplinaires
4-3.00	Vacances annuelles
4-4.00	Jours fériés et chômés
4-5.00	Congés pour événements familiaux
4-6.00	Congés pour affaires judiciaires
4-9.00	Charges publiques
6-1.00	Classification
6-2.00	Classement
6-5.00	Appréciation du rendement
6-6.00	Progression dans la carrière
6-7.00	Développement des ressources humaines
6-8.00	Mouvements de personnel
6-9.00	Dotation des emplois
8-1.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement (pendant la période déterminée à s on engagement)
8-3.00	Droits parentaux (pendant la période déterminée à son engagement)

10-1.13 La personne professionnelle sur liste de rappel peut, pour une période d'emploi, bénéficier des conditions de travail telles que stipulées aux articles 10-1.03 et 10-1.04 (le paiement des avantages sur chaque paie) ou de celles stipulées à la section 10-1-11 (le cumul des avantages). Le choix revient à la personne professionnelle lors de son rappel et ne peut être modifié pendant ladite période d'embauche ou la prolongation de celle-ci, jusqu'à l'atteinte d'une année continue d'embauche.

Si la personne professionnelle bénéficiant des avantages est mise à pied, le solde des congés de maladie est payé, selon son choix, à sa mise à pied ou au plus tard le 31 mars suivant la date de sa mise à pied. Si la mise à pied est effectuée le 31 mars, il pourra conserver ses banques jusqu'à la fin de l'année financière suivante.

Nonobstant ce qui précède, si la fin de l'emploi survient entre le 1er septembre et le 31 mars, les jours de congé de maladie en banque sont payés le 31 mars de l'année financière suivante.

10-1.14 La personne professionnelle occasionnelle visée par la présente section accumule des vacances conformément aux dispositions de l'article 4-3.02.

À la fin de la période d'engagement, le Musée rembourse à la personne professionnelle les vacances non utilisées et le temps supplémentaire. La personne professionnelle occasionnelle peut également, sous réserve de l'approbation de l'employeur, reporter à la période d'emploi suivante un maximum de cinq (5) jours de vacances. Lorsqu'elle est rappelée au travail, la

personne professionnelle occasionnelle peut soumettre à l'employeur, pour approbation, les dates auxquelles il souhaite prendre ses vacances.

Dans le cas où la personne professionnelle occasionnelle n'est pas rappelée au travail dans les trois (3) mois, ce dernier se voit rembourser ses crédits de vacances.

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent que pour les périodes effectivement travaillées.

Si la personne professionnelle bénéficiant des avantages est mise à pied, le solde des congés de maladie est payé, selon son choix, à sa mise à pied ou après trois (3) mois de mise à pied continue, mais nécessairement ou au plus tard le 31 mars suivant la date de sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, si la fin de l'emploi survient entre le 1er septembre et le 31 mars, les réserves de vacances sont payées le 31 mars de l'année financière suivante.

10-2.00 LISTE DE RAPPEL

10-2.01 La liste de rappel est établie par corps d'emplois. Elle doit indiquer le rang de chaque personne professionnelle. Une personne professionnelle peut bénéficier de plus d'une inscription.

10-2.02 L'accès à la liste de rappel vise exclusivement les personnes professionnelles occasionnelles. Lors de la mise à jour, le nom d'une personne professionnelle est inscrit s'il répond aux conditions suivantes :

a) avoir accumulé des périodes de service totalisant au moins mille huit cent vingt (1 820) heures dans une période de dix-huit (18) mois consécutifs, dans le même corps d'emploi et les mêmes attributions;

Toutefois, la personne professionnelle qui a été engagée pour des tâches spécifiques d'une durée de dix-huit (18) mois et moins et qui n'exerce pas de façon principale et habituelle l'ensemble des tâches de la classe d'emploi dans laquelle elle a été classée à son embauche, peut voir son nom inscrit sur la liste de rappel si les conditions du présent article sont respectées. Pour maintenir son droit de rappel, cette personne professionnelle devra effectuer les tâches caractéristiques de sa classe d'emploi de façon principale et habituelle au cours de son deuxième (2e) mandat.

En application de l'alinéa précédent :

- le fardeau de la preuve incombe à l'employeur;
- le syndicat doit être informé préalablement à l'embauche de toutes personnes engagées sur un tel mandat;
- le syndicat obtient une copie de la description des tâches de ce mandat.

La durée de l'engagement d'une personne professionnelle à titre de stagiaire rémunérée ou dont l'engagement résulte d'un programme lié à la formation de la main d'œuvre ou à l'accès au marché du travail, n'est pas comptabilisée aux fins de l'établissement de la liste de rappel. Le syndicat sera informé par écrit de ces engagements.

b) avoir fait l'objet d'une appréciation du rendement positive conformément à la section 6-5.00 de la présente convention collective.

10-2.03 L'employeur doit remettre une copie de l'appréciation à la personne professionnelle avant la mise à jour de la liste. Si l'appréciation n'a pas été remise dans le délai imparti, la personne professionnelle est considérée avoir fait l'objet d'une appréciation positive. Le contenu de cette appréciation ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Mise à jour de la liste

10-2.04 Le rang des personnes professionnelles sur la liste de rappel est déterminé en fonction de la date à laquelle la personne professionnelle a atteint les heures requises pour y être inscrite. Le rang qu'occupe une personne professionnelle demeure fixe. Il ne peut être modifié que lors du retrait d'un autre nom. Dans un tel cas, les personnes professionnelles conservent leur position relative dans la liste de rappel.

10-2.05 L'employeur procède à la mise à jour de la liste de rappel les 15 janvier, 15 mai et 15 octobre de chaque année. Une copie est transmise au syndicat et l'employeur l'affiche dans chaque établissement. La personne professionnelle acquiert son droit de rappel à compter de la date de l'affichage de la liste, il en est informé par écrit. Au moment de sa mise à pied, la personne professionnelle rencontrant les deux (2) conditions inscrites à 10-2.02 bénéficie d'un droit de rappel même dans l'éventualité où son nom n'apparaît pas sur la liste de rappel.

Utilisation de la liste

10-2.06 Lorsque l'employeur procède au rappel des personnes professionnelles occasionnelles sur liste de rappel, il procède par corps d'emploi, en suivant le rang sur la liste de rappel, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à une personne professionnelle régulière.

10-2.07 La personne professionnelle occasionnelle sur liste de rappel est rappelée prioritairement sur tout emploi occasionnel correspondant à son corps d'emploi à condition qu'il soit qualifié pour effectuer le travail à accomplir et qu'elle ne soit pas déjà à l'emploi du Musée. Quand un projet spécifique est prolongé, l'employeur prolonge prioritairement la personne qui travaillait sur ce projet, pour autant qu'elle rencontre les exigences prévues à l'article 10-2.02

10-2.08 Pour les rappels de vingt (20) jours et plus, l'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle la personne professionnelle doit se présenter au travail, à moins d'entente contraire.

La personne professionnelle doit répondre par écrit dans un délai maximal de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel si elle accepte ou pas de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis. L'absence de réponse dans le délai imparti constitue un refus.

10-2.09 Le refus d'une la personne professionnelle la rend non disponible pour un autre rappel pendant la période complète de l'engagement proposé à moins qu'elle n'indique par écrit à l'employeur que son refus vise une période moindre. La personne professionnelle fixe alors la date à laquelle elle désire à nouveau se prévaloir de son droit de rappel pour tout nouveau poste à combler.

10-2.10 Pour tout engagement d'une durée de vingt (20) jours ou moins, l'employeur consulte la liste de rappel. Cependant, le délai accordé à la personne professionnelle pour répondre est d'un maximum d'une (1) journée. Un refus de la part de la personne professionnelle ne sera pas comptabilisé en vertu de l'article 10-2.11.

Radiation de la liste

10-2.11 Une personne professionnelle perd son service et son nom est radié 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;
b) à défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit;
c) refus de trois (3) emplois consécutifs;
d) lors de sa démission;
e) lors de son congédiement.

CHAPITRE XI – DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et se termine le 31 mars 2027.

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 Les dispositions liées à la lettre d'entente numéro 7 concernant la structure salariale unifiée entrent en vigueur le 1er avril 2021 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe 1.

11-1.04 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2021, aux conditions indiquées ci-après :

- Annexe 1 – Liste des corps d'emploi et leur rangement
- Annexe 2 – Taux et échelles de traitement
- Article 7-1.05 : Majoration des taux et échelles de traitement
- Article 7-3.02 : Prime de désignation
- Article 7-1.11 : Rémunération additionnelle

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2022, aux conditions indiquées ci-après :

- Article 7-1.06 : Majoration des taux et échelles de traitement
- Article 7-1.11 : Rémunération additionnelle

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

- Article 7-1.07 : Majoration des taux et échelles de traitement

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

- Article 7-3.03 : Modalités d'application de la prime de chef d'équipe
- Les modalités liées au montant forfaitaire à verser à la personne professionnelle, toujours à l'emploi du Musée en date de la signature, dont l'augmentation salariale obtenue au moment de l'intégration dans la nouvelle structure salariale est inférieure à 1 %, un montant forfaitaire qui représente la différence entre 1 % et ce pourcentage d'augmentation.

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 seront versées au plus tard à la première (1er) 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 2021 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 2021 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 et des communications internes 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 2021.

ANNEXES

M

Annexe 1
Liste et rangement des corps d'emplois

Numéro du corps d'emploi	Nom du corps d'emploi	Rangement
150	Adjointe ou adjoint à la réalisation	1
102	Agente ou agent de développement	3
103	Agente ou agent de la gestion financière	3
130	Agente ou agent de l'approvisionnement	2
105	Agente ou agent de recherche	3
104	Agente ou agent d'information	3
108	Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	3
109	Architecte	4
151	Archiviste	2
155	Archiviste principale ou principal	3
133	Attachée ou attachée au développement et aux relations internationales	3
112	Bibliothécaire	2
157	Chargée ou chargé de projets d’expositions	4
154	Chargée ou chargé de projets de médiation culturelle	3
165	Chargée ou chargé de projets numériques et technologiques	3
152	Conservatrice ou conservateur	4
164	Coordonnatrice ou coordonnateur des services muséographiques	3
153	Designer	3
156	Régisseure ou régisseur	3
160	Responsable de la sécurité	3
163	Responsable des bâtiments	3
166	Responsable des bénévoles	2
158	Responsable des billetteries et boutiques	3
167	Responsable des droits d'auteur	2
159	Responsable des services auxiliaires	2
123	Spécialiste en sciences de l'éducation	3

ANNEXE II

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT MUSÉE DE LA CIVILISATION

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DU 1er AVRIL 2021 AU 31 MARS 2022

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	26,56 $	27,24 $	27,99 $	28,76 $	29,60 $	30,52 $	31,53 $	32,63 $	33,83 $	35,16 $	36,60 $	38,17 $	39,89 $	41,76 $	43,81 $	46,00 $	48,36 $	50,87 $
3	25,76 $	26,42 $	27,13 $	27,90 $	28,70 $	29,59 $	30,57 $	31,64 $	32,81 $	34,10 $	35,50 $	37,02 $	38,68 $	40,50 $	42,49 $	44,63 $	46,90 $	49,34 $
2	25,02 $	25,66 $	26,37 $	27,10 $	27,90 $	28,75 $	29,70 $	30,74 $	31,89 $	33,14 $	34,50 $	35,98 $	37,60 $	39,37 $	41,30 $	43,37 $	45,59 $	47,95 $
1	24,43 $	25,06 $	25,73 $	26,46 $	27,22 $	28,07 $	29,00 $	30,02 $	31,13 $	32,34 $	33,67 $	35,12 $	36,70 $	38,42 $	40,30 $	42,32 $	44,48 $	46,78 $

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	48 507 $	49 748 $	51 118 $	52 524 $	54 058 $	55 739 $	57 583 $	59 592 $	61 784 $	64 213 $	66 843 $	69 710 $	72 851 $	76 266 $	80 010 $	84 010 $	88 320 $	92 904 $
3	47 045 $	48 251 $	49 548 $	50 954 $	52 415 $	54 040 $	55 830 $	57 784 $	59 921 $	62 277 $	64 834 $	67 610 $	70 641 $	73 965 $	77 599 $	81 508 $	85 653 $	90 110 $
2	45 694 $	46 863 $	48 160 $	49 493 $	50 954 $	52 506 $	54 241 $	56 140 $	58 241 $	60 524 $	63 007 $	65 710 $	68 669 $	71 901 $	75 426 $	79 207 $	83 261 $	87 571 $
1	44 617 $	45 767 $	46 991 $	48 324 $	49 712 $	51 264 $	52 963 $	54 826 $	56 853 $	59 063 $	61 492 $	64 140 $	67 025 $	70 166 $	73 600 $	77 289 $	81 234 $	85 434 $

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DU 1er AVRIL 2022 AU 31 MARS 2023

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	27,36 $	28,06 $	28,84 $	29,34 $	30,19 $	31,13 $	32,16 $	33,28 $	34,51 $	35,86 $	37,33 $	38,93 $	40,69 $	42,60 $	44,69 $	46,92 $	49,33 $	51,89 $
3	26,54 $	27,22 $	27,95 $	28,74 $	29,27 $	30,18 $	31,18 $	32,27 $	33,47 $	34,78 $	36,21 $	37,76 $	39,45 $	41,31 $	43,34 $	45,52 $	47,84 $	50,33 $
2	25,78 $	26,43 $	27,17 $	27,92 $	28,74 $	29,33 $	30,29 $	31,35 $	32,53 $	33,80 $	35,19 $	36,70 $	38,35 $	40,16 $	42,13 $	44,24 $	46,50 $	48,91 $
1	25,17 $	25,82 $	26,50 $	27,26 $	28,04 $	28,92 $	29,58 $	30,62 $	31,75 $	32,99 $	34,34 $	35,82 $	37,43 $	39,19 $	41,11 $	43,17 $	45,37 $	47,72 $

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	49 968 $	51 246 $	52 670 $	53 584 $	55 136 $	56 853 $	58 734 $	60 779 $	63 026 $	65 491 $	68 176 $	71 098 $	74 312 $	77 800 $	81 617 $	85 690 $	90 091 $	94 767 $
3	48 470 $	49 712 $	51 045 $	52 488 $	53 456 $	55 118 $	56 944 $	58 935 $	61 126 $	63 519 $	66 130 $	68 961 $	72 048 $	75 444 $	79 152 $	83 133 $	87 370 $	91 918 $
2	47 082 $	48 269 $	49 621 $	50 990 $	52 488 $	53 565 $	55 319 $	57 255 $	59 410 $	61 729 $	64 267 $	67 025 $	70 039 $	73 344 $	76 942 $	80 796 $	84 923 $	89 324 $
1	45 968 $	47 155 $	48 397 $	49 785 $	51 209 $	52 817 $	54 022 $	55 921 $	57 985 $	60 250 $	62 715 $	65 418 $	68 358 $	71 573 $	75 079 $	78 841 $	82 859 $	87 151 $

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DU 1er AVRIL 2023 AU 31 MARS 2024

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	27,63 $	28,34 $	29,13 $	29,63 $	30,49 $	31,44 $	32,48 $	33,61 $	34,86 $	36,22 $	37,70 $	39,32 $	41,10 $	43,03 $	45,14 $	47,39 $	49,82 $	52,41 $
3	26,81 $	27,49 $	28,23 $	29,03 $	29,56 $	30,48 $	31,49 $	32,59 $	33,80 $	35,13 $	36,57 $	38,14 $	39,84 $	41,72 $	43,77 $	45,98 $	48,32 $	50,83 $
2	26,04 $	26,69 $	27,44 $	28,20 $	29,03 $	29,62 $	30,59 $	31,66 $	32,86 $	34,14 $	35,54 $	37,07 $	38,73 $	40,56 $	42,55 $	44,68 $	46,97 $	49,40 $
1	25,42 $	26,08 $	26,77 $	27,53 $	28,32 $	29,21 $	29,88 $	30,93 $	32,07 $	33,32 $	34,68 $	36,18 $	37,80 $	39,58 $	41,52 $	43,60 $	45,82 $	48,20 $

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	50 461 $	51 757 $	53 200 $	54 113 $	55 684 $	57 419 $	59 318 $	61 382 $	63 665 $	66 149 $	68 852 $	71 810 $	75 061 $	78 586 $	82 439 $	86 548 $	90 986 $	95 716 $
3	48 963 $	50 205 $	51 556 $	53 017 $	53 985 $	55 666 $	57 510 $	59 519 $	61 729 $	64 158 $	66 788 $	69 655 $	72 760 $	76 193 $	79 937 $	83 973 $	88 247 $	92 831 $
2	47 557 $	48 744 $	50 114 $	51 502 $	53 017 $	54 095 $	55 867 $	57 821 $	60 012 $	62 350 $	64 907 $	67 701 $	70 733 $	74 075 $	77 709 $	81 599 $	85 781 $	90 219 $
1	46 425 $	47 630 $	48 890 $	50 278 $	51 721 $	53 346 $	54 570 $	56 487 $	58 569 $	60 852 $	63 336 $	66 076 $	69 034 $	72 285 $	75 828 $	79 627 $	83 681 $	88 028 $

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DU 1er AVRIL 2024 AU 31 MARS 2025

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	27,91 $	28,62 $	29,42 $	29,93 $	30,79 $	31,75 $	32,80 $	33,95 $	35,21 $	36,58 $	38,08 $	39,71 $	41,51 $	43,46 $	45,59 $	47,86 $	50,32 $	52,93 $
3	27,08 $	27,76 $	28,51 $	29,32 $	29,86 $	30,78 $	31,80 $	32,92 $	34,14 $	35,48 $	36,94 $	38,52 $	40,24 $	42,14 $	44,21 $	46,44 $	48,80 $	51,34 $
2	26,30 $	26,96 $	27,71 $	28,48 $	29,32 $	29,92 $	30,90 $	31,98 $	33,19 $	34,48 $	35,90 $	37,44 $	39,12 $	40,97 $	42,98 $	45,13 $	47,44 $	49,89 $
1	25,67 $	26,34 $	27,04 $	27,81 $	28,60 $	29,50 $	30,18 $	31,24 $	32,39 $	33,65 $	35,03 $	36,54 $	38,18 $	39,98 $	41,94 $	44,04 $	46,28 $	48,68 $

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	50 972 $	52 269 $	53 730 $	54 661 $	56 232 $	57 985 $	59 903 $	62 003 $	64 304 $	66 806 $	69 546 $	72 522 $	75 810 $	79 371 $	83 261 $	87 407 $	91 899 $	96 666 $
3	49 456 $	50 698 $	52 068 $	53 547 $	54 533 $	56 214 $	58 076 $	60 122 $	62 350 $	64 797 $	67 464 $	70 349 $	73 490 $	76 960 $	80 741 $	84 813 $	89 123 $	93 762 $
2	48 032 $	49 237 $	50 607 $	52 013 $	53 547 $	54 643 $	56 433 $	58 405 $	60 615 $	62 971 $	65 564 $	68 377 $	71 445 $	74 824 $	78 494 $	82 421 $	86 640 $	91 114 $
1	46 881 $	48 105 $	49 383 $	50 789 $	52 232 $	53 876 $	55 118 $	57 054 $	59 154 $	61 455 $	63 975 $	66 733 $	69 728 $	73 015 $	76 595 $	80 430 $	84 521 $	88 904 $

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DU 1er AVRIL 2025 AU 31 MARS 2026

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	28,19 $	28,91 $	29,71 $	30,23 $	31,10 $	32,07 $	33,13 $	34,29 $	35,56 $	36,95 $	38,46 $	40,11 $	41,93 $	43,89 $	46,05 $	48,34 $	50,82 $	53,46 $
3	27,35 $	28,04 $	28,80 $	29,61 $	30,16 $	31,09 $	32,12 $	33,25 $	34,48 $	35,83 $	37,31 $	38,91 $	40,64 $	42,56 $	44,65 $	46,90 $	49,29 $	51,85 $
2	26,56 $	27,23 $	27,99 $	28,76 $	29,61 $	30,22 $	31,21 $	32,30 $	33,52 $	34,82 $	36,26 $	37,81 $	39,51 $	41,38 $	43,41 $	45,58 $	47,91 $	50,39 $
1	25,93 $	26,60 $	27,31 $	28,09 $	28,89 $	29,80 $	30,48 $	31,55 $	32,71 $	33,99 $	35,38 $	36,91 $	38,56 $	40,38 $	42,36 $	44,48 $	46,74 $	49,17 $

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	51 483 $	52 798 $	54 259 $	55 209 $	56 798 $	58 569 $	60 505 $	62 624 $	64 943 $	67 482 $	70 239 $	73 253 $	76 577 $	80 156 $	84 101 $	88 283 $	92 813 $	97 634 $
3	49 949 $	51 209 $	52 597 $	54 077 $	55 081 $	56 780 $	58 661 $	60 724 $	62 971 $	65 436 $	68 139 $	71 061 $	74 221 $	77 727 $	81 544 $	85 653 $	90 018 $	94 694 $
2	48 507 $	49 730 $	51 118 $	52 524 $	54 077 $	55 191 $	56 999 $	58 989 $	61 218 $	63 592 $	66 222 $	69 052 $	72 157 $	75 572 $	79 280 $	83 243 $	87 498 $	92 027 $
1	47 356 $	48 580 $	49 876 $	51 301 $	52 762 $	54 424 $	55 666 $	57 620 $	59 738 $	62 076 $	64 614 $	67 409 $	70 422 $	73 746 $	77 362 $	81 234 $	85 361 $	89 799 $

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DU 1er AVRIL 2026 AU 31 MARS 2027

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	28,47 $	29,20 $	30,01 $	30,53 $	31,41 $	32,39 $	33,46 $	34,63 $	35,92 $	37,32 $	38,84 $	40,51 $	42,35 $	44,33 $	46,51 $	48,82 $	51,33 $	53,99 $
3	27,62 $	28,32 $	29,09 $	29,91 $	30,46 $	31,40 $	32,44 $	33,58 $	34,82 $	36,19 $	37,68 $	39,30 $	41,05 $	42,99 $	45,10 $	47,37 $	49,78 $	52,37 $
2	26,83 $	27,50 $	28,27 $	29,05 $	29,91 $	30,52 $	31,52 $	32,62 $	33,86 $	35,17 $	36,62 $	38,19 $	39,91 $	41,79 $	43,84 $	46,04 $	48,39 $	50,89 $
1	26,19 $	26,87 $	27,58 $	28,37 $	29,18 $	30,10 $	30,78 $	31,87 $	33,04 $	34,33 $	35,73 $	37,28 $	38,95 $	40,78 $	42,78 $	44,92 $	47,21 $	49,66 $

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	51 995 $	53 328 $	54 807 $	55 757 $	57 364 $	59 154 $	61 108 $	63 245 $	65 601 $	68 158 $	70 933 $	73 983 $	77 344 $	80 960 $	84 941 $	89 160 $	93 744 $	98 602 $
3	50 442 $	51 721 $	53 127 $	54 625 $	55 629 $	57 346 $	59 245 $	61 327 $	63 592 $	66 094 $	68 815 $	71 774 $	74 970 $	78 513 $	82 366 $	86 512 $	90 913 $	95 643 $
2	49 000 $	50 223 $	51 630 $	53 054 $	54 625 $	55 739 $	57 565 $	59 574 $	61 839 $	64 231 $	66 879 $	69 746 $	72 888 $	76 321 $	80 065 $	84 083 $	88 375 $	92 940 $
1	47 831 $	49 073 $	50 369 $	51 812 $	53 291 $	54 972 $	56 214 $	58 204 $	60 341 $	62 697 $	65 254 $	68 084 $	71 134 $	74 477 $	78 129 $	82 037 $	86 220 $	90 694 $

LETTRE D'ENTENTE NO 1
UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ AU RÉGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de la personne professionnelle :

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 congés 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 congés de maladie de sa banque aux fins suivantes :

a) à titre de jours de congés de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.15 de la convention collective 2014-2021 (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 elle est assujettie, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.17 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie à sa banque.

b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.06 de la convention.

   La personne professionnelle qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congés 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 congés de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver une autre personne professionnelle 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 congés 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 congés de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne professionnelle 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 assujettie 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 garantie de trente-cinq (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.

Dans un tel cas, la personne professionnelle doit avoir à sa banque le nombre de jours de congés 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 4-8.33 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 épuise ses jours de congés 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.

1.3 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 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 (3e) alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la personne professionnelle régulière ou temporaire plus d'un (1) an avant le 31 mars 2025, l'indemnité prévue au premier (1er) alinéa est payée à la personne professionnelle ou à ses ayant 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.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à la personne professionnelle le nombre de jours de congés de maladie auquel correspond le paiement.

2. Utilisation de la banque aux fins d'un rachat

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de la personne professionnelle peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

3. 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 son rachat entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2025.

4. 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 collective venant à échéance le 31 mars 2021.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

5. Durée de la lettre d'entente

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er avril 2019 et prend fin le 31 mars 2025.

LETTRE D'ENTENTE NO 2
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 :

- ABRAN, Marie-Eve, Agente de développement
- ÉTHIER, Annie, Agente d'information
- GAGNÉ, Peter, Archiviste
- GAGNON, Janie, Agente de développement
- LACOSTE, Johanne, Chargée de projets d'expositions
- MOREL-LEBRUN, Chanele, Agente d'information
- ST-AMAND, Luc, Conservateur
- THÉRIEN, Caroline, Spécialiste en sciences de l'éducation
- VACHON, Herman, Adjoint à la réalisation

M

LETTRE D'ENTENTE NO 3
CRÉATION D'UN COMITÉ PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

CONSIDÉRANT que le Musée 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 personne professionnelles 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 continuer les travaux entrepris à l'automne 2021. Le présent comité de travail a le mandat 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 des membres 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 huit (8) personnes et sa composition sera la suivante :

   a) Une (1) personne par groupe (personnes professionnelles syndiquées, personnel technique et ouvrier syndiqué, le cas échéant et personnel non syndiqué (incluant le personnel d'encadrement) œuvrant au Musée.
   b) Ajout d'un (1) membre par groupe précédemment énoncé par tranche de 15 personnes professionnelles.
   c) Une personne représentant l'employeur dirige le comité. Elle 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 à compter du 90e jour 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 aux membres du personnel quant 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 dissout au 24e mois suivant la poursuite des travaux 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 au Comité de relations professionnelles pour en assurer le suivi.

M

LETTRE D'ENTENTE NO 4
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.

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

M

LETTRE D'ENTENTE NO 5
PERSONNES PROFESSIONNELLES FAISANT FACE À DES SITUATIONS 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 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. Il est entendu que l'employeur a déposé au CRP du 6 octobre 2022, 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 permet de :

   - clarifier les définitions liées à la violence conjugale, familiale ou sexuelle;
   - identifier les droits et responsabilités de chacun;
   - 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;
   - définir le rôle des personnes-ressources, leurs interventions, les outils à leurs dispositions ainsi que de la formation initiale ou continue;
   - confirmer l'engagement de l'employeur à sécuriser le milieu de travail;
   - établir la procédure à suivre lors d'un événement traumatisant;
   - définir les notions liées au plan de protection individuel ainsi que toutes mesures d'accommodement;
   - 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 (1) an suivant le dépôt et d'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 d'assurer 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.

M

LETTRE D’ENTENTE NO 6
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.

M

LETTRE D'ENTENTE NO 7
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 1er avril 2021 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe 1.

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 2 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 2 s'applique aux corps d'emplois identifiés à l'annexe 1 en fonction de leur rangement.

La durée de séjour à un échelon de la personne professionnelle est prévue de la manière suivante :

- six (6) mois dans les échelons un (1) à huit (8);
- une (1) année dans les échelons neuf (9) à dix-huit (18).

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 (3e) chiffre et le suivants sont retranchés, si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) 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 (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1re) décimale et les suivantes sont retranchées.

SECTION 2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement de la personne professionnelle

La personne professionnelle 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 2021 dans la nouvelle échelle de traitement (annexe 2) de son corps d'emplois à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant intégration.

Lors de cet exercice, la personne professionnelle pour qui l'intégration dans la nouvelle échelle de traitement représente une augmentation salariale de moins de 1 % et qui est toujours à l'emploi en date de la signature de la convention collective, reçoit un montant forfaitaire équivalent à la différence entre le pourcentage d'augmentation octroyé lors de l'intégration et 1% et ce, au 1er avril 2021.

Sous réserve de l'article 6-6.01, l'intégration ne peut avoir pour effet de modifier la date du prochain avancement d'échelon de la personne professionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 8
MOBILITÉ

Les parties conviennent de reconduire les conditions applicables à la mobilité pour la durée de la convention. Les conditions applicables sont les suivantes :

1) L'employeur s'efforce de favoriser la mobilité interne de ses personnes professionnelles par le biais d'un affichage et procède à un processus d'entrevue parmi les candidates et les candidats intéressés afin de valider le potentiel de développement des candidats conformément à l'article 6-8.01.

2) La candidature de la personne professionnelle régie par cette convention est traitée prioritairement.

3) La mobilité a pour but de donner à la personne professionnelle la possibilité d'acquérir de nouvelles expériences ou de développer de nouvelles habiletés.

4) La durée maximale de cette affectation est d'une (1) année.

5) Lors d'une mobilité interne, la rémunération de la personne professionnelle est établie selon ce qui est le plus avantageux des deux : soit le maintien de son traitement ou soit le traitement correspondant à l'échelon de sa nouvelle classe qui est égal ou immédiatement supérieur à son traitement.

6) Toutefois, la rémunération de la personne professionnelle est établie selon ce qui est le plus avantageux des deux : soit le maintien de son traitement ou soit le traitement correspondant à l'échelon de sa nouvelle classe qui est égal ou immédiatement supérieur à son traitement. De plus, il continue d'accumuler son service pour la durée de son affectation en mobilité.

7) Advenant que son affectation en mobilité devienne régulière, la personne professionnelle se voit reconnaître le service acquis durant son projet en mobilité dans l'autre unité d'accréditation ou dans un poste non syndiqué.

8) Au terme du projet de mobilité, la personne professionnelle réintègre un poste dans sa classe d'emplois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 28e jour du mois d'avril 2023.

POUR LE MUSÉE DE LA CIVILISATION

Stéphan La Roche
Président-directeur général

Alexandra Beaulieu, CRHA
Directrice des ressources humaines et des communications internes

Héloïse Dostie, CRIA
Conseillère en gestion des ressources humaines

Brigitte Pednault, CRHA
Conseillère en gestion des ressources humaines

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Caroline Lantagne
Déléguée syndicale, membre du comité de négociation de la table regroupée

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

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

MUSÉE DE LA CIVILISATION
Québec

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec