

**CONVENTION COLLECTIVE**

Intervenue entre le  
**Musée national des beaux-arts du Québec**  
et le  
**Syndicat de professionnelles et  
professionnels du gouvernement du Québec**

**2020-2026**



Musée national  
des beaux-arts  
du Québec  
Québec


Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec



Crédit photo : Stéphane Bourgeois



**NOTE**

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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>4</b>
1-1.00 BUT DE LA CONVENTION .....	4
1-2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION .....	8
1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR .....	9
1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	10
1-5.00 PRATIQUES INTERDITES.....	11
1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI .....	13
1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT.....	13
1-8.00 CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE .....	13
1-9.00 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS .....	13
<b>CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE .....</b>	<b>14</b>
2-1.00 RÉGIME SYNDICAL .....	14
2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	16
2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES	17
2-4.00 RENCONTRES SYNDICALES .....	18
2-5.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS .....	19
2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE .....	19
<b>CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION .....</b>	<b>20</b>
3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES.....	20
3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES .....	23
3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES .....	25
3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	26
3-5.00 SOUS-TRAITANCE .....	27
<b>CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>29</b>
4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL .....	29
4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	30
4-3.00 VACANCES ANNUELLES.....	31
4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS .....	35
4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX .....	36
4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRE .....	39
4-7.00 CONGÉS SANSTRAITEMENT .....	40
4-8.00 CHARGES PUBLIQUES .....	49
<b>CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</b>	<b>50</b>
5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	50
5-2.00 SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED .....	52
<b>CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....</b>	<b>54</b>
6-1.00 CLASSIFICATION .....	54
6-2.00 CLASSEMENT .....	57
6-3.00 SERVICE CONTINU .....	57
6-4.00 STATUT RÉGULIER .....	59
6-5.00 APPRÉCIATION DU RENDEMENT .....	60
6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS.....	62

6-7.00	FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	63
6-8.00	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	65
6-9.00	DÉSIGNATION D'UNE PERSONNE PROFESSIONNELLE REMPLAÇANTE TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UNE PERSONNE PROFESSIONNELLE À UN EMPLOI DE CADRE.....	65
6-10.00	DOTATION DES EMPLOIS.....	66
<b>CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE.....</b>		<b>67</b>
7-1.00	RÉMUNÉRATION.....	67
7-2.00	VERSEMENT DES GAINS.....	70
7-3.00	ALLOCATIONS ET PRIMES.....	72
7-4.00	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION.....	73
<b>CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS.....</b>		<b>74</b>
8-1.00	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT.....	74
8-2.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	85
8-3.00	DROITS PARENTAUX.....	87
8-4.00	RÉGIME DE RETRAITE.....	102
<b>CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....</b>		<b>103</b>
9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS.....	103
9-2.00	ARBITRAGE.....	105
<b>CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES..</b>		<b>106</b>
10-1.00	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES.....	106
10-2.00	PRÊTS DE SERVICE.....	110
<b>CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>		<b>111</b>
11-1.00	DURÉE DE LA CONVENTION.....	111
	RAPPEL DE TRAITEMENT, D'ALLOCATION ET PRIMES.....	112
<b>ANNEXE 1 - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES PERSONNES PROFESSIONNELLES.....</b>		<b>114</b>
<b>ANNEXE 2 - RANGEMENTS DES CORPS D'EMPLOIS AU 2 AVRIL 2019.....</b>		<b>118</b>
<b>ANNEXE 3 - STRUCTURE ISSUE DE L'EXERCICE DES RELATIVITÉS SALARIALES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019.....</b>		<b>119</b>
<b>ANNEXE 4- EMPLOIS VISÉS PAR UNE INTÉGRATION DANS LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE À MOINS DE 1%.....</b>		<b>120</b>
<b>LETTRES D'ENTENTE.....</b>		<b>121</b>
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 VISANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ.....	122
	PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	122
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL.....	124
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT LES PERSONNES PROFESSIONNELLES FAISANT FACE À DES SITUATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU SEXUELLE.....	125
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 SUR LA PARTICIPATION AU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION .....	126
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX.....	127
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE AUX LOIS SUR L'ASSURANCE EMPLOI ET SUR LES NORMES DU TRAVAIL.....	128
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE ...	129
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 SUR LE STATIONNEMENT.....	132
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ AU RÉGIME DE RETRAITE.....	133
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES.....	136

# CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

---

## 1-1.00 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, lorsque le contexte le requiert, le masculin comprend le féminin, le singulier comprend le pluriel et vice-versa.

**M**

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

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

1-1.03 Les mots, termes ou expressions suivants, tels qu'utilisés dans la convention ont la signification suivante :

**M**

- a) « affectation » : mode de dotation par lequel l'employeur confie à une personne professionnelle un emploi de la catégorie du personnel professionnel;
- b) « classement » : opération visant à attribuer à une personne professionnelle le cadre d'emploi dont les attributions correspondent aux fonctions qu'elle, à lui reconnaître un crédit d'expérience et à lui accorder un taux de traitement;
- c) « classification » : ensemble des descriptions des emplois du Musée et des règles de classement des personnes professionnelles;
- d) « conjointe ou conjoint » : Celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si 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 conjointe ou de conjoint.

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

Malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00 et 8-3.00, les termes « conjointe ou conjoint » ont le sens suivant :

les personnes:

- i. qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- ii. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii. 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 conjointe ou 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 à laquelle elle est mariée ou unie civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention.

- e) « convention » : la présente convention collective de travail des personnes professionnelles conclue entre le Musée national des beaux-arts du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.
- f) « direction générale » : la directrice générale ou le directeur général du Musée ou sa représentante ou son représentant;
- g) « emploi » : ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation;
  - i. « occasionnel » : emploi pour lequel les services d'une personne professionnelle sont requis, soit pour parer à un surcroît de travail, soit pour exécuter un travail spécifique, soit pour occuper un emploi temporairement dépourvu de titulaire;
  - ii. « régulier » : emploi pour lequel les services d'une personne professionnelle sont requis tout au long de l'année à moins que cet emploi n'ait préalablement été identifié comme un emploi occasionnel conformément au sous-paragraphe i) précédent;
  - iii. « vacant » : un emploi du personnel professionnel faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucune personne professionnelle n'a été nommée et qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire;
- h) « employeur » : le Musée national des beaux-arts du Québec ou ses représentantes ou représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou délégué;
- i) « enfant à charge » : un enfant de la personne professionnelle, de son ou sa conjointe ou des deux (2), ou l'enfant pour lequel la personne professionnelle exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne professionnelle pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
  - être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
  - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur :

- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- j) « 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. »
- k) « funérailles » : Ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- l) « Musée » : Musée national des beaux-arts du Québec;
- m) « personne professionnelle » : une salariée ou un salarié qui fait partie de l'unité de négociation;
- i. « en probation » : une personne professionnelle occupant un emploi régulier ou occasionnel et qui n'a pas terminé la période de probation continue de douze (12) mois ou de 1826,3 heures conformément aux articles 6-4.01 et 10-1.17;
  - ii. « régulière ou régulier » : une personne professionnelle qui a terminé la période de probation continue de douze (12) mois conformément à la section 6-4.00;
  - iii. « occasionnelle » : une personne professionnelle qui occupe un emploi occasionnel ou un emploi régulier temporairement dépourvu de son titulaire; « à temps réduit » : une personne professionnelle qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la présente convention collective et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite, une personne professionnelle en préretraite ou retraite graduelle;
- n) « promotion » : passage d'une personne professionnelle d'un corps d'emplois à un autre, comportant une échelle de traitement dont le maximum est plus élevé, ceci excluant les primes;
- o) « service » : la période d'emploi d'une personne professionnelle occasionnelle sur un engagement antérieur au Musée, elle se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours non rémunérés;
- p) « service continu » : la période d'emploi ininterrompue d'une personne professionnelle en probation ou employé régulier depuis sa dernière nomination à titre de personne professionnelle en probation : cette période se calcule en années et en jours;
- q) « gestionnaire » : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la personnes représentante de l'employeur auprès de la personne professionnelle;
- r) « gestionnaire hiérarchique » : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la personne représentante auprès de la personne professionnelle;
- s) « syndicat » : le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;
- t) « télétravail » : activité professionnelle qui s'exerce en dehors des bureaux de l'employeur et pour laquelle on fait appel aux technologies de l'information et de la communication pour communiquer à distance;
- u) « unité de négociation » : l'unité décrite dans le certificat d'accréditation à l'article 1-2.01 de la présente convention;

1-1.04 Les annexes et lettres d'entente ci-après énumérées font partie intégrante de la présente convention collective :



### **Annexes**

- Annexe 1 Taux et échelles de traitement au 2 avril 2019
- Annexe 2 Rangements des emplois
- Annexe 3 Structure salariale issue des relativités salariales au 2 avril 2019
- Annexe 4 Emplois visée par une intégration dans la nouvelle structure salariale à moins de 1 %

### **Lettres d'entente**

- Numéro 1 Lettre d'entente visant la création d'un comité portant sur l'organisation du travail
- Numéro 2 Lettre d'entente concernant le télétravail
- Numéro 3 Lettre d'entente concernant les personnes professionnelles faisant face à des situations de violence conjugale, familiale ou sexuelle
- Numéro 4 Lettre d'entente sur la participation au comité des ressources humaines du conseil d'administration
- Numéro 5 Lettre d'entente concernant les droits parentaux
- Numéro 6 Lettre d'entente relative aux lois sur l'assurance emploi et sur les normes du travail
- Numéro 7 Lettre d'entente concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue
- Numéro 8 Lettre d'entente relative au RREGOP et au RRF
- Numéro 9 Lettre d'entente sur le stationnement
- Numéro 10 Lettre d'entente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et de rachat de service non contribué au régime de retraite
- Numéro 11 Lettre d'entente sur les relativités salariales



**1-2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION**

- 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 régulières, en probation et occasionnelles comprises dans l'unité de négociation décrite par le certificat d'accréditation du syndicat, à savoir: « toutes les personnes salariées au sens du Code du travail qui occupent un poste de personne professionnelle à l'emploi du Musée. »
- 1-2.02 Cependant, la présente convention ne s'applique pas aux personnes étudiantes qui répondent aux critères du Placement étudiant du Québec et aux stagiaires qui exécutent des stages d'observation ou des travaux dans le cadre d'un programme scolaire.
- 1-2.03 Lorsque l'employeur exclut une personne professionnelle de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt la personne professionnelle et le syndicat, par écrit en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

## **1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR**

### **Droits de l'employeur**

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

### **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 dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne une procureure ou un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la personne professionnelle, et ce, aux frais de l'employeur. La procureure ou le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec la personne professionnelle visée par le présent article, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

La personne professionnelle a droit d'adjoindre, à ses frais, à la procureure ou au procureur choisi par l'employeur, sa propre procureure ou 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'alinéa précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », l'employeur en informe par écrit la personne professionnelle dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de l'employeur, 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 assigne une procureure 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 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et la santé au travail en vue de prévenir les maladies et les accidents du travail. Les parties conviennent en particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, de respecter les dispositions des lois et les réglementations prévues par les lois du Québec visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes professionnelles.

1-4.02 Les parties contribuent au bon fonctionnement du comité de santé et sécurité du Musée.

Ce comité est composé de représentants de l'employeur et de trois (3) personnes représentantes de la partie syndicale, dont un du SPGQ. Ce comité établit ses propres règles de procédure.

### **Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel**

1-4.03 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.

**M**

### **Absence de mesure administrative ou disciplinaire**

1-4.04 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.

**M**

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.

## 1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

### **Discrimination, harcèlement et violence**

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

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.

### **Harcèlement sexuel**

1-5.02 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

### **Harcèlement psychologique**

1-5.03 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par la *Loi sur les normes du travail*, soit 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 physique ou psychologique de la personne professionnelle et qui entraîne, pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne professionnelle.

### **Violence**

1-5.04 La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne professionnelle ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

### **Harcèlement sexuel, psychologique et violence en milieu de travail**

1-5.05 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, psychologique et de violence.

Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur et le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5.06 Lorsque l'employeur est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

1-5.07 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, la personne professionnelle peut soumettre un grief selon la section 9-1.00.

Les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant une ou un arbitre choisi selon les modalités prévues à l'article 9-2.02.

1-5.08 Dès que la plainte ou le grief sont réglés, l'employeur retire du dossier de la personne professionnelle plaignante les documents ayant trait au grief.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque dans le cadre d'une décision arbitrale, il a été jugé que le grief est abusif, de nature frivole ou fait de mauvaise foi.

Dans le cas où la plainte ou le grief sont rejetés aux motifs qu'ils sont injustifiés, l'employeur retire les documents relatifs du dossier de la personne professionnelle faisant l'objet de la plainte ou du grief.

## **1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

- 1-6.01 Les parties reconnaissent l'importance de l'accès à l'égalité à l'emploi et s'engagent à respecter la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.
- 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 Le Comité de relations professionnelles sera informé de l'application et du suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur au Musée.  
Le syndicat sera consulté si le programme devait être modifié.
- 1-6.04 En aucun cas les échanges prévus à la présente section ne constituent une réouverture de la convention collective, au sens du Code du travail.

## **1-7.00 GRÈVE ET LOCK-OUT**

- 1-7.01 Sous réserve des articles du Code du travail qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention :
- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;
  - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des personnes professionnelles;
  - c) ni le syndicat ni une personne professionnelle agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

## **1-8.00 CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE**

- 1-8.01 L'employeur reconnaît l'importance de concilier le travail et la famille et il convient de consulter le Comité de relations professionnelles sur le sujet.

## **1-9.00 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS**

- 1-9.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux personnes professionnelles en difficulté.
- 1-9.02 Le recours aux services du programme d'aide aux personnes professionnelles est volontaire et exprime une motivation personnelle de la personne professionnelle en difficulté.
- 1-9.03 Les interventions faites dans le cadre du programme d'aide aux employées et employés offrent les garanties de confidentialité et d'anonymat nécessaire à la bonne marche d'un tel programme. Elles respectent également les règles de l'art, du professionnalisme et de l'éthique.

## CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

---

### 2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

#### Cotisations

- 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 prévoit pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres.
- 2-1.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par 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 (30<sup>e</sup>) jour après la réception de cet avis par l'employeur.
- 2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixé 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 d'entrée en vigueur 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 correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste et d'un bordereau produit selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.
- Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, à compter du trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.
- Le chèque dont il est fait mention au premier alinéa est accompagné d'une liste des personnes professionnelles visées indiquant leurs nom et prénom, sexe, adresse personnelle, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi, date de naissance, traitement et le montant de la retenue individuelle.
- Le troisième alinéa de l'article 2-1.05 et le deuxième alinéa de l'article 2-1.09 continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les équipements utilisés par les parties soient modifiés de façon à ce qu'un identificateur permette la transmission des renseignements conformément au troisième alinéa de l'article 2-1.05 et au deuxième alinéa de l'article 2-1.09 de la présente convention.
- 2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisations syndicales, 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 toutes réclamations qui pourraient être exercées 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 d'une pièce justificative.

- 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**

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

**M**

Cette liste indique pour chacune ou chacun, ses nom, prénom, sexe, date de naissance, adresse personnelle, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (en probation, régulier, occasionnel), traitement et montant de la retenue individuelle. Elle fait état des arrivées ou des dates de départs de personnes professionnelles ou des absences, le cas échéant, et indique leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation. Cette liste est fournie sur support électronique ou au format numérique.

Cette liste comprend notamment pour les personnes professionnelles occasionnelles, la date prévue de fin d'emploi et l'emploi occupé.

Le troisième alinéa de l'article 2-1.05 et le deuxième alinéa de l'article 2-1.09 continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les équipements utilisés par les parties soient modifiés de façon à ce qu'un identificateur permette la transmission des renseignements conformément au troisième alinéa de l'article 2-1.05 et au deuxième alinéa de l'article 2-1.09 de la présente convention.

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

- 2-1.11 Aux fins d'application des articles 6-9.01 à 6-9.03, 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.



## **2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des personnes professionnelles régulières ou occasionnelles à la fonction de personne déléguée syndicale. La personne professionnelle occasionnelle exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.
- 2-2.02 Une personne déléguée syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle a d'abord obtenu la permission de son ou sa gestionnaire, pour les motifs suivants :
- a) assister une personne professionnelle dans la formulation et la présentation d'un grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors des différentes étapes de la procédure de règlement de griefs lorsque la présence de la personne professionnelle est requise;
  - b) accompagner, le cas échéant, une personne professionnelle conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00;
  - c) procéder à l'accueil de nouvelles personnes professionnelles.
- La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne déléguée doit informer son ou sa gestionnaire de son retour au travail.
- 2-2.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes agissant à titre de personnes déléguées syndicales. Le syndicat informe l'employeur de toutes modifications à cette liste.
- 2-2.04 Aux fins de la section 9-1.00, le syndicat constitue un comité de griefs formé de deux (2) membres au maximum et ceux-ci doivent être des personnes professionnelles permanentes.
- 2-2.05 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent lors de la procédure de règlement des griefs et il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre et leur fonction.

## 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 ou des comités mixtes patronaux-syndicaux ou pour effectuer un travail requis pour le fonctionnement de ce ou ces comités;
- 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;
- d) assister à titre de membre aux réunions ou comités de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé;
- e) assister à un congrès ou colloque syndical si elle est une personne déléguée substitue du syndicat;
- f) 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 son ou sa 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 :

**M**

- a) la présence de la personne professionnelle au travail, n'est pas, selon la ou le gestionnaire, essentielle à la bonne marche du service;
- b) la demande faite est présentée à la ou le 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 qu'elle 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 de ses absences pour les motifs prévus aux paragraphes c) et d) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service.

**M**

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 par les paragraphes a) et b) de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux personnes professionnelles libérées en vertu de l'article 2-3.09.

2-3.07 Dans les cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes c) d) et e) de l'article 2-3.01 et à la section 9-2.00, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut ainsi que les avantages sociaux de la personne professionnelle pour la durée de sa libération ainsi que la part employeur sous réserve des dispositions de l'article 9-2.09.

**M**

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

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

A défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07 portent intérêt au taux fixé par le règlement en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, et ce, à compter du quarante-cinquième (55<sup>e</sup>) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur libère pour la durée de leur mandat, au plus une personne professionnelle permanente désignée par le syndicat pour agir à titre de personne conseillère syndicale.

**M**

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 professionnelle visée par le présent article doit réintégrer son emploi. La personne professionnelle avise l'employeur au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

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

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

## 2-4.00 RENCONTRES SYNDICALES

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

**M**

Auxquels cas, le syndicat informe préalablement l'employeur de la date et de l'heure de la rencontre. Les personnes représentantes syndicales 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 Advenant la tenue d'une rencontre dans un local de l'employeur, le syndicat s'engage à acquitter, dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.

- 2-4.03 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 toutes les directives et tout document d'ordre général relatif à la présente convention et émis par la Direction Talents et culture à l'intention de ses personnes professionnelles.

L'employeur transmet sur demande une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail prévues par la convention.

Il transmet aussi, sur demande, une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail des personnes professionnelles.

- 2-5.02 Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction Talents et culture sont acheminés aux personnes professionnelles de manière confidentielle.
- 2-5.03 La personne professionnelle reçoit un avis électronique de chaque modification à son traitement ou à son classement.
- 2-5.04 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, l'employeur rend celle-ci accessible à chaque personne professionnelle, sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé et à toute nouvelle personne professionnelle au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvelle personne professionnelle tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et au régime d'assurances, copie du code d'éthique du Musée et sur demande l'état de la reconnaissance de ses crédits d'expérience.

Les modifications apportées aux documents cités au présent article sont transmises à toutes les personnes professionnelles.

## **2-6.00 DROIT D’AFFICHAGE**

- 2-6.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés un tableau d'affichage à l'usage exclusif du syndicat dans les édifices qu'il occupe. Après entente entre les parties, ces tableaux d'affichage peuvent être remplacés par un babillard électronique (ou numérique).



- 2-6.02 Le syndicat, par une personne représentante dûment autorisée, généralement une personne déléguée, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur, le babillard électronique (ou numérique) ou transmettre par le courriel professionnel ou une plateforme 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 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

---

### 3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

#### Consultation du dossier personnel

3-1.01 La personne professionnelle peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande au service des ressources humaines.

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

La personne professionnelle peut également consulter son dossier si elle est sur place, et ce, en présence d'une personne des ressources humaines ou de celle qui la représente. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, par une personne déléguée syndicale lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve de l'article 6-5.04, la personne professionnelle peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque la personne professionnelle consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document contenu dans celui-ci.

#### Avertissement

3-1.02 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'avertissement est une déclaration par laquelle l'employeur attire l'attention d'une personne professionnelle sur ses obligations.

Aucun avertissement écrit au dossier d'une personne professionnelle ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement; de plus, tel avertissement et tout document s'y référant sont retirés de son dossier.

#### Relevé provisoire

3-1.03 Dans un cas présumé de faute grave 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 fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut la relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à la personne professionnelle dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La personne professionnelle continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire.

3-1.05 Sauf dans les cas pouvant faire 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 personne professionnelle tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a pas 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 l'employeur qui, s'il y a un emploi vacant, comble cet emploi pourvu que la personne professionnelle satisfasse aux exigences de l'emploi.

### **Réorientation professionnelle**

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle la personne professionnelle se voit attribuer à sa demande un classement inférieur à la catégorie professionnelle.

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 l'employeur sa réorientation professionnelle :

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

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

3-1.10 Compte tenu des emplois vacants au Musée, l'employeur 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.

3-1.11 Le taux de traitement annuel de la personne professionnelle dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel elle 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 une ou un médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivants la demande de la personne professionnelle;
- b) attester que l'état de santé de la personne professionnelle permet à celle-ci d'accomplir les attributions correspondant à son nouveau classement.

### **Rétrogradation**

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une personne professionnelle se voit attribuer un corps d'emplois inférieur à celui auquel elle appartient, c'est-à-dire comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à une personne professionnelle dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.14 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'une personne professionnelle lorsque celle-ci 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, l'employeur doit en prévenir la personne professionnelle par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision de prendre de telles mesures, ainsi que le(les) nouveau(x) classement(s) et emploi(s) envisagé(s) par l'employeur. L'avis prévu à l'alinéa précédent doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.13 à 3-1.17.

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

Si la personne professionnelle n'exerce pas son droit de recours, l'employeur rétrograde la personne professionnelle en lui signifiant par écrit.

La rétrogradation ne peut prendre effet à une date antérieure à la date de l'émission de la lettre de rétrogradation.

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

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

Si l'arbitre fait droit au grief, la décision de l'employeur de prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de la personne professionnelle devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, l'employeur rétrograde la personne professionnelle. La rétrogradation ne peut pas prendre effet à une date antérieure à la date de l'émission de la lettre de rétrogradation effective.

- 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 traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour le nouveau corps d'emploi auquel elle est rétrogradée;
- b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de perte d'un droit qui rend la personne professionnelle inhabile à exercer les attributions de son corps d'emploi, le traitement annuel doit être conforme au nouveau classement de la personne professionnelle.

### **Congédiement administratif**

- 3-1.18 L'employeur peut procéder au congédiement administratif d'une personne professionnelle :

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

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

Le congédiement administratif est une mesure administrative; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu à l'alinéa précédent doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.18 à 3-1.20.

Le congédiement administratif 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 soixante (60) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement administratif, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

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

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

### **3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES**

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

3-2.02 Aux fins de l'application de la présente section, la réprimande est un reproche formel écrit de l'employeur qui souligne une faute ou une erreur commise par la personne professionnelle.

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 du premier alinéa, lorsque l'employeur doit aviser le syndicat, le délai de grief débute à partir de la réception de cet 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—avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subi à la suite de la suspension ou du 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 Aucune réprimande inscrite au dossier d'une personne professionnelle ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement; de plus, telle réprimande est retirée de son dossier.



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

L'employeur verse au dossier de la personne professionnelle copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

La personne professionnelle convoquée à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence d'une personne déléguée syndicale.

### **3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

#### **Langue de travail**

- 3-3.01 Aucune personne professionnelle n'est tenue d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communications internes.
- 3-3.02 La personne professionnelle doit utiliser la ou les autres langues qu'elle connaît aux fins de communications externes selon les besoins du service et conformément à la loi.
- 3-3.03 Des cours de perfectionnement peuvent être organisés par l'employeur à l'intention des personnes professionnelles qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

#### **Pratique et responsabilités professionnelles**

- 3-3.04 L'employeur attribue à la personne professionnelle de façon principale et habituelle des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son corps d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou affectation temporaire.
- L'employeur précise par écrit à la personne professionnelle les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.
- Dans l'éventualité où l'employeur confie un mandat particulier à une personne professionnelle pour des travaux non couverts par la description d'emploi, il en informe la personne professionnelle par écrit dans la mesure où la durée de ce mandat excède six (6) mois.
- Si l'employeur retire ce mandat à la personne professionnelle avant la fin du terme prévu, il informe celle-ci par écrit en lui indiquant les motifs de sa décision.
- 3-3.05 La personne professionnelle effectue son travail sous la direction de son ou sa gestionnaire, et ce, même si la coordination de travaux a été confiée à une autre personne de catégorie professionnelle.
- 3-3.06 L'employeur fournit aux personnes professionnelles un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.
- Il prend les mesures appropriées pour informer les personnes professionnelles des orientations et des politiques du Musée qui sont utilisées à leur travail. De plus, il rend accessibles aux personnes professionnelles les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.
- L'employeur peut permettre à une personne professionnelle d'exercer ses tâches dans un autre lieu que son lieu de travail habituel.
- 3-3.07 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des personnes professionnelles, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.
- 3-3.08 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne professionnelle ou par quelqu'un sous sa direction est signé par la personne professionnelle, qui peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.
- Le nom de la personne autrice, son titre professionnel et l'unité administrative à laquelle elle 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.

De plus, l'employeur indique le diplôme universitaire de la personne professionnelle, si elle le désire.

- 3-3.09 Malgré l'article 3-3.08, aucune personne professionnelle n'est tenue ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié, mais l'employeur ne peut la retirer sans son autorisation.
- 3-3.10 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de la personne professionnelle sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette personne professionnelle s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.
- 3-3.11 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne professionnelle qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver.
- 3-3.12 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.
- 3-3.13 Après avoir obtenu l'autorisation spécifique de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable, une personne professionnelle peut, en dehors de ses heures de travail, accomplir toute activité de sa profession comportant ou non rémunération.
- 3-3.14 Une personne professionnelle de l'unité de négociation ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à une autre personne professionnelle de l'unité.

#### **3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

- 3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité de relations professionnelles et constitué d'au plus deux (2) personnes représentantes de chacune des parties.
- 3-4.02 Le comité de relations professionnelles a pour rôle :
- a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur et le syndicat;
  - b) de contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de nature professionnelle;
  - c) de discuter, d'être informé ou d'être consulté sur divers sujets, dans la mesure prévue sous les sections et articles de la convention collective traitant de ces sujets :
    - 1-5.05 (harcèlement sexuel, harcèlement psychologique et violence)
    - 1-6.00 (accès à l'égalité en emploi)
    - 1-8.00 (conciliation du travail et de la famille)
    - 1-9.00 (aide aux employées et aux employés)
    - 3-5.00 (sous-traitance)
    - 5-0.00 (sécurité d'emploi)
    - 6-7.00 (développement des ressources humaines)

- 7-3.00 (allocations et primes)
- 10-2.00 (prêts de service)

Le comité est également consulté sur tout sujet pouvant intéresser les parties, notamment sur les problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques, les questions reliées au milieu de travail, les projets de règlements et les directives affectant les personnes professionnelles.

- 3-4.03 Les membres du comité prévu à la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la présente convention.
- 3-4.04 Le comité prévu à la présente section se réunit au plus une (1) fois par mois à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 3-4.05 Le comité doit adopter des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne.
- Chacune de ses réunions doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Une copie de ce compte rendu est transmise par l'employeur au syndicat et peut être rendue disponible pour les personnes professionnelles sur support électronique selon les possibilités de l'équipement utilisé.
- 3-4.06 Cinq (5) jours ouvrables avant une réunion, l'employeur fournit aux membres du comité l'information disponible et qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.
- 3-4.07 L'employeur s'engage à informer le syndicat par l'entremise du comité des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des personnes professionnelles.

### **3-5.00 SOUS-TRAITANCE**

- 3-5.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, l'employeur convient d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes professionnelles afin de maintenir et de développer l'expertise professionnelle.
- 3-5.02 Malgré l'article 3-5.01, les parties conviennent que l'employeur peut confier certaines activités de nature professionnelle à un sous-traitant, pour une durée déterminée ou pour un mandat précis, dans la mesure où les conditions suivantes sont réunies :
- a) Aucune personne professionnelle n'est mise à pied ou mise en disponibilité;
  - b) Aucune personne professionnelle n'est en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant;
  - c) les ressources internes n'ont pas l'expertise requise, mais lorsque possible, le recours au fournisseur externe pourra se faire dans une logique de mentorat afin d'intégrer à l'interne cette compétence.
- 3-5.03 Le syndicat peut demander une rencontre spéciale du Comité de relations professionnelles pour discuter des contrats de sous-traitance octroyés au cours de l'année et faire les recommandations appropriées. Cette rencontre peut également traiter des problèmes d'organisation du travail découlant de la sous-traitance.
- 3-5.04 La consultation prévue par l'article 3-5.03 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, sur les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre de personnes professionnelles susceptibles d'être affectées et la disponibilité de l'expertise professionnelle au Musée.

3-5.05 En cas de grief, le seul pouvoir de l'arbitre sera d'ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le comité des relations professionnelles ait été consulté.

## CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### 4-1.00 PRESTATION DE TRAVAIL

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

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

4-1.02 L'horaire est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et peut varier entre sept heures trente (07 h 30) et dix-huit heures (18 h).

La période de repas est d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes et d'au plus une heure et demie (1 <sup>1/2</sup>), et cette durée est établie par entente entre l'employeur et le syndicat.

L'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures et demie (11 h 30) et quatorze heures (14 h 00).

Toute modification à l'intérieur des horaires ou périodes prévues aux premier (1<sup>er</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) alinéas ci-dessus doit faire l'objet d'une consultation au comité des relations professionnelles.

4-1.03 Un horaire spécial de travail peut être établi par l'employeur lorsque l'horaire de la personne professionnelle doit correspondre à celui de personnes dont la semaine régulière de travail excède trente-cinq (35) heures. Dans ce cas, tout travail effectué en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est compensé ou rémunéré selon les dispositions de la section 4-2.00 de la présente convention collective.

4-1.04 Toute personne professionnelle dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sous réserve des nécessités du service.

Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongation de la période du temps alloué pour les repas.

4-1.05 Dans le cas d'une personne professionnelle à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues à son horaire et exécutées à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures normales. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de la personne professionnelle à taux horaire prévu par l'article 7-2.06. Ce congé est accordé à un moment qui convient à la personne professionnelle-et à l'employeur.

4-1.06 Nonobstant ce qui précède, la personne professionnelle appelée à travailler de façon principale et habituelle avec la clientèle du Musée peut se voir octroyer de la manière prévue au présent article un horaire de travail qui l'amène à travailler en dehors des périodes prévues aux articles 4-1.01 et 4-1.02.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne professionnelle permanente à l'emploi du Musée le 1<sup>er</sup> avril 1991 de même qu'à la personne professionnelle occasionnelle qui, à la même date, compte au moins douze (12) mois de service consécutifs à l'emploi du Musée.

La création d'un emploi dont l'horaire peut être modifié en vertu du présent article ne peut amener l'abolition d'un emploi régulier.

Lors de la création d'un emploi dont l'horaire est modifié conformément au présent article, l'employeur consulte le Comité de relations professionnelles dans les quinze (15) jours ouvrables précédant l'affichage de l'emploi.

- 4-1.07 L'employeur peut autoriser le télétravail de façon exceptionnelle.  
Le télétravail remplace des heures régulières de travail et ne peut occasionner du temps supplémentaire ou autres dépenses. Ce temps devra être déclaré dans le libre-service.
- 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 l'employeur:
- a) un jour férié;
  - b) dans le cas d'une personne professionnelle dont l'horaire normal est défini aux articles 4-1.01, 4-1.02 ou 4-1.06 selon le cas, de la présente convention :
    - le samedi et le dimanche ou ses jours de congé hebdomadaires;
    - à compter du début de la première (1<sup>re</sup>) heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail exécutées avant le début de sa journée normale de travail;
  - c) dans le cas d'une personne professionnelle dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.03, les heures travaillées en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires.
  - d) en sus des trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, dans le cas d'une personne professionnelle dont la semaine normale de travail est définie en vertu du paragraphe 4-1.06, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, la personne professionnelle fasse attester ses heures supplémentaires par son ou sa gestionnaire;
  - e) dans le cas d'une personne professionnelle à temps réduit, les heures excédant sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail.
- 4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, la personne professionnelle peut demander d'être rémunérée ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente. Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de la personne professionnelle.
- 4-2.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 4-2.02 peuvent être pris en jour, en demi-jour ou en heure à un moment qui convient à l'employeur et à la personne professionnelle. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux personnes professionnelles concernées dans les quarante-cinq (45) jours, à moins que la personne professionnelle ne soit autorisée par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.
- Toutefois, les congés accumulés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.
- 4-2.04 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.
- 4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de la personne professionnelle.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.06.

4-2.06 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, reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

La personne professionnelle à qui l'employeur a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail, reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne professionnelle.

4-2.07 Sous réserve de l'article 6-7.08, la personne professionnelle qui effectue un déplacement en dehors de ses heures normales de travail à la demande expresse de l'employeur est compensée ou rémunérée au taux des heures supplémentaires, selon les dispositions de l'article 4-2.02, mais en excluant le temps consacré aux repas.

#### **Disposition transitoire**

4-2.08 Les congés accumulés en compensation des heures supplémentaires effectuées avant la date de signature de la convention collective sont réputés être demandés en congé aux fins d'application de la section 4-2.00.

4-2.09 La personne professionnelle qui est requise s'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi, reçoit une compensation minimale de trente minutes à taux simple par appel ou par événement. Si la personne professionnelle reçoit plus d'un appel dans la même demi-heure, elle ne pourra réclamer qu'une compensation d'une demi-heure à taux simple.

Toutefois, le nombre maximal d'heures payables en vertu de l'alinéa précédent, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures payables pour une journée normale de travail de la personne professionnelle.

Malgré ce qui précède, le nombre maximal d'heures ne peut en aucun cas, être moindre que les heures de travail réellement effectué.

### **4-3.00 VACANCES ANNUELLES**

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



## VACANCES - Table d'accumulation

Nombre de jours où la personne professionnelle a eu droit à son traitement du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

Nombre de jours de vacances selon service ou	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 PLUS (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,1	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

- 4-3.02 Pour la personne professionnelle-à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.
- Pour chaque jour où la personne professionnelle à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.
- Aux fins du présent article, les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont comptées pour le calcul de la période où la personne professionnelle a eu droit à son traitement.
- 4-3.03 La personne professionnelle en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la présente convention.
- Dans le cas où la paie est versée sous forme de chèque, l'employeur met à la poste la paie de la personne professionnelle qui en fait la demande au service des ressources humaines, et ce, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle elle veut que cette dernière lui soit acheminée.
- Une fois par année financière, la personne professionnelle qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.
- 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 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'elle n'a pas prises et qui sont prévues à la présente section.
- De plus, elle a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1<sup>er</sup> avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule suivant son service ou son service continu à ce 1<sup>er</sup> avril.
- L'indemnité prévue par le présent article est calculée sur la base du traitement de la personne professionnelle au moment de son départ.
- 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, toutefois, sont soumises à l'approbation de son ou sa gestionnaire, qui tient compte des nécessités de son service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des personnes professionnelles visées.
- 4-3.06 Sauf permission expresse de l'employeur 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.
- Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de la personne professionnelle et sous réserve de l'approbation de son ou sa gestionnaire, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.
- De plus, avec l'approbation de son ou sa gestionnaire, une personne professionnelle peut prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou demi-jours séparés. 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.
- 4-3.07 La personne professionnelle qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.03 ou qui est absente par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances à la condition qu'elle en fasse la demande conformément à l'article 4-3.10 et que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité ou l'absence se poursuit jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, la personne professionnelle voit les jours de vacances à son crédit et les jours de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante.

Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité ou l'absence, 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 de vacances annuelles d'une personne professionnelle, celle-ci se voit remettre une (1) journée de vacances à un moment qui convient à l'employeur et à la personne professionnelle.
- 4-3.09 L'employeur doit, à la demande de la personne professionnelle, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à cette personne professionnelle, lorsque celle-ci, à la demande de l'employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
- 4-3.10 Malgré l'article 4-3.05, le ou la gestionnaire peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à une personne professionnelle qui désire changer la date de ses vacances.
- 4-3.11 La personne professionnelle a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante, si elle en fait la demande. Le maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.
- La personne professionnelle qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.
- 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 son ou sa gestionnaire hiérarchique, 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 1<sup>er</sup> avril suivant.

#### **4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

4-4.01 Aux fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des 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 :

- |  |                     |
|--|---------------------|
| - 1 <sup>er</sup> janvier (jour de l'An) | - Fête du Canada    |
| - Lendemain du jour de l'An              | - Fête du Travail   |
| - Vendredi saint                         | - Action de grâce   |
| - Lundi de Pâques                        | - Veille de Noël    |
| - Journée nationale des Patriotes        | - Noël              |
| - Fête nationale du Québec               | - Lendemain de Noël |
| - Veille du jour de l'An                 |                     |

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

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la personne professionnelle à temps réduit est égal à cinq pour cent (5 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant ses deux dernières périodes de paie qui ne comportaient pas de jours fériés et chômés. 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 dernières périodes de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

#### 4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX



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

##### Mariage ou union civile

4-5.01



La personne professionnelle a le droit, sur demande présentée à son ou sa 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 :

- 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 ou qu'il y assiste. La personne professionnelle a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle ou il assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

4-5.02

À l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son ou sa conjointe, la personne professionnelle a droit, sur demande présentée à son ou sa gestionnaire, de s'absenter, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle ou qu'il y assiste.

##### Décès

4-5.03



La personne professionnelle a le droit, sur demande présentée à son ou sa 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 :

- a) à l'occasion du décès de son conjoint ou de sa conjointe, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint ou de conjointe, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'article 1-1.03 i) : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la dernière personne à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa personne conjointe lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, la personne professionnelle peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement
- c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
  - i) si la personne défunte demeurait au domicile de la personne professionnelle : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
  - ii) si la personne défunte ne demeurait pas au domicile de la personne professionnelle : un (1) jour ouvrable ;
- d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

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

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

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

### **Changement de domicile**

- 4-5.04 La personne professionnelle qui change le lieu de son domicile a droit, à la condition d'en faire la demande à l'employeur par le biais d'une demande d'absence future, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. La personne professionnelle n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

### **Présence auprès de la famille immédiate**

- 4-5.05 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 de s'absenter du travail la journée de l'évènement, sans réduction de traitement. La personne professionnelle doit en faire la demande écrite à l'employeur par le biais du formulaire prescrit à cette fin qui doit énoncer les raisons à l'appui de cette absence.

Si la 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 et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

Selon les circonstances, l'employeur peut demander une preuve du caractère sérieux, urgent et imprévisible de la situation.

Lors d'une tempête de neige, la demande de congé de la personne professionnelle est acceptée si elle doit garder son ou ses enfants dont l'école est fermée, à la condition que l'enfant soit âgé de 14 ans ou moins.

- 4-5.06 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, la personne professionnelle peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

**M**

- a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de sa personne conjointe, 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;
- c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle la personne professionnelle agit comme proche aidante tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

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

Le ou la 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 son ou sa 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.

- 4-5.07 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 4-5.06 et 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle.
- 4-5.08 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 son ou sa 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 4-5.03.

#### **Congés pour responsabilités parentales**

- 4-5.10 M 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 son ou sa gestionnaire des motifs de son absence **et, à la demande de la personne gestionnaire, fournir une preuve justifiant celle-ci.**
- 4-5.11 M Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, la personne professionnelle bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43 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 JUDICIAIRE**

- 4-6.01 La personne professionnelle qui est appelée à agir comme juré, à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le ou la coroner, le ou la commissaire aux incendies ou toutes commissions d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminée, 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 CONGÉS SANS TRAITEMENT**

### **Conditions générales**

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

Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'employeur.

4-7.02 La personne professionnelle peut aussi, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures, notamment à la suite d'un congé prévu aux sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où la personne professionnelle pourra y mettre fin avant terme.

Pour l'obtention de ce congé, la personne professionnelle qui le désire peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale.

4-7.03 Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne professionnelle a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours. Chaque demande doit être faite à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes professionnelles.

Tout refus de la demande écrite prévue au présent article doit être indiqué par écrit à la personne professionnelle au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande, et ce, pourvu que cette demande soit faite après le 1<sup>er</sup> mai.

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

Il en est de même à l'égard de la personne professionnelle qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel à laquelle elle veut appartenir.

4-7.05 La personne professionnelle a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps réduit, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle.

Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne professionnelle fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne professionnelle qui le désire peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale.

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

4-7.06 Après sept (7) ans de service continu, la personne professionnelle a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. Aux fins de la présente section, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où la personne professionnelle fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, la personne professionnelle qui le désire peut se faire accompagner d'une personne déléguée syndicale.

- 4-7.07 Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu des articles 4-7.01 à 4-7.06 ou de l'article 4-7.15, la personne professionnelle peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.
- 4-7.08 La personne professionnelle qui désire mettre fin à un congé sans traitement au cours de la période du congé obtenu en vertu des articles 4-7.04, 4-7.05, 4-7.06, 4-7.07 et 4-7.15 doit en informer l'employeur, au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.
- 4-7.09 Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, la personne professionnelle doit communiquer avec celle ou celui qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue. La personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est sujette à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à moins que, pour des raisons sérieuses, elle soit dans l'impossibilité de le faire. Auquel cas la preuve incombe à la personne professionnelle.
- 4-7.10 À 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 ou dont la ou le titulaire aurait été déplacé au sens du chapitre 5-0.00, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 4-7.11 Au cours du congé sans traitement, la personne professionnelle continue de participer au régime de base d'assurance maladie et elle verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
- 4-7.12 Dans le respect des dispositions du Code d'éthique en vigueur au Musée, l'employeur peut autoriser à une personne professionnelle un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans dans le but d'accomplir toute activité de sa profession ou toute autre occupation à titre de salariée ou salarié ou à son propre compte.
- 4-7.13 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclarations mensongères est annulé dès que l'employeur est informé; dès lors, la personne professionnelle doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 4-7.14 Lorsqu'une personne professionnelle se présente au travail dans un état tel qu'elle est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'employeur peut la mettre en congé sans traitement.

#### **Congé pour fonder une entreprise**

- 4-7.15 Dans le respect des dispositions du Code d'éthique en vigueur au Musée, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne professionnelle régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle.
- 4-7.16 La personne professionnelle qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas et quinze (15) jours dans le deuxième cas. La personne professionnelle qui ne s'est pas présentée au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de

l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi et est sujette à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à moins que, pour des raisons sérieuses, elle soit dans l'impossibilité de le faire. Auquel cas la preuve incombe à la personne professionnelle.

Lors de son retour au travail, la personne professionnelle-réintègre son emploi ou un emploi équivalent.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens du chapitre 5-0.00, la personne professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

### **Congé sans traitement à traitement différé**

4-7.17 La personne professionnelle régulière qui n'est pas à temps réduit peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

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

4-7.18 Ce congé permet à la personne professionnelle-de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

4-7.19 Ce congé est octroyé après approbation de l'employeur qui tient compte notamment du fait que la personne professionnelle ait son nom inscrit sur une liste de personne professionnelle en surplus, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne professionnelle. Cette entente doit contenir un engagement de la personne professionnelle à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

4-7.20 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 ou dont la ou le titulaire aurait été déplacé au sens du chapitre 5-0.00, la personne professionnelle-a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

4-7.21 La personne professionnelle absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date d'entrée en vigueur de son retour au travail.

4-7.22 La convention collective s'applique à la personne professionnelle bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions de la présente section.

4-7.23 La personne professionnelle demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

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

Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six

(6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue.

Pendant la période de congé sans traitement, la personne professionnelle reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

- 4-7.24 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 sur celles de l'année de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne professionnelle et de déterminer l'une ou l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.
- 4-7.25 Le pourcentage de traitement que la personne professionnelle reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.47, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 4-7.26 Au cours de la participation de la personne professionnelle à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne professionnelle prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-7.43 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.
- 4-7.27 La personne professionnelle n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-7.28 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne professionnelle pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.
- 4-7.29 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) ou de vingt et une (21) semaines selon le cas. Le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi selon le cas sont alors premiers payeurs et l'employeur comble la différence pour totaliser le traitement prévu à la section 8-3.00, lorsque le congé de maternité coïncide avec l'option. Celle-ci est alors prolongée d'autant.

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 4-7.26, demander un congé sans traitement ou un congé

partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour

l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

4-7.30 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu à l'article 4-7.18 et la personne professionnelle doit payer sa quote-part.

4-7.31 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 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.

4-7.32 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 aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la personne participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18.

4-7.33 Aux fins de l'assurance traitement, la personne professionnelle visée peut se prévaloir de l'un 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 :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne professionnelle a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la personne professionnelle bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 et l'année de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.34 La personne professionnelle est traitée tel qu'explicité aux articles 4-7.30 à 4-7.32 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 (1) 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;

b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne professionnelle, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.25.

4-7.35 Au cours de l'année de congé sans traitement, la personne professionnelle n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.36 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 8-1.18 est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.37 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 établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne professionnelle reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.38 Aux fins des accidents du travail, la personne professionnelle-visée peut 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 débiter 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.

4-7.39 Durant les deux (2) premières années, la personne professionnelle est traitée tel qu'explicité aux articles 4-7.36 et 4-7.37, si l'incapacité à la suite d'un accident du travail dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux 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 (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 congé sans traitement.

4-7.40 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 établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne professionnelle reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

- 4-7.41 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne professionnelle et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pourvu qu'il n'y ait pas de dispositions contraires à la présente section.
- 4-7.42 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, allocation spéciale, rémunération additionnelle, ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle a droit à l'entier de ses primes, allocations spéciales, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.
- 4-7.43 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 l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;
  - b) la personne professionnelle doit rembourser conformément à l'article 4-7.46, 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—est 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;
  - 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 peut cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, 100 % RRF).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à la personne professionnelle si le congé sans traitement n'a pas été pris.
- 4-7.44 La participation à l'option choisie par la personne professionnelle est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.
- Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de la personne professionnelle à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 4-7.46 si la personne professionnelle—a déjà

pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option); ou

- b) fins du régime de retraite si la personne professionnelle n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.45 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne professionnelle.

4-7.46 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'article 7-2.10, 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 la 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.

4-7.47 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne professionnelle selon la durée du congé et de l'option choisie:

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION DU RÉGIME			
	2 ans			5 ans
6 mois	75,00 %			90,00 %
7 mois	70,83 %			88,33 %
8 mois	66,67 %			86,67 %
9 mois				85,00 %
10 mois				83,33 %
11 mois				81,67 %
12 mois				80,00 %



### **Retraite progressive**

#### **4-7.48**

La personne professionnelle peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que la personne professionnelle, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne professionnelle à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne professionnelle devient sa semaine normale. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et la personne professionnelle participant au programme.

#### **4-8.00 CHARGES PUBLIQUES**

4-8.01 La personne professionnelle qui est candidate à la fonction de maire, 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 agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat 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, lors d'une élection, agit 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, recenseuse ou recenseur, réviseuse ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

## CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

### 5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-1.01 Il appartient à l'employeur de maintenir et même d'accroître l'efficacité de son organisation et de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

De même, sous réserve du droit de l'employeur de congédier une personne professionnelle pour une cause juste et suffisante, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi, étant toutefois entendu que conformément aux stipulations des sections 5-1.00 et 5-2.00 il est possible qu'une personne professionnelle soit mise à pied pour manque de travail.

Avant d'octroyer un contrat de services professionnels, l'employeur apprécie la candidature de la personne professionnelle occasionnelle ou de la personne professionnelle visée par les dispositions des sections 5-1.00 et 5-2.00 aux fins de vérifier la capacité de celle-ci ou celui-ci, d'assurer les tâches qu'elle veut faire réaliser par le 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 changement technique ou technologique qui aurait pour effet de modifier substantiellement leur tâche 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 leur tâche 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 disponibles pour un corps d'emploi devient inférieur au nombre de personnes professionnelles de ce corps.

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 des événements.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur confie à la personne professionnelle touchée par un des événements prévus à l'article 5-1.02 et qui possède les qualifications requises ou peut les acquérir en vertu du paragraphe b) de l'article 5-1.04, les tâches d'une autre personne professionnelle régulière ayant moins de service continu ou les tâches d'une autre personne professionnelle en probation ou les tâches d'une autre personne professionnelle occasionnelle; la personne professionnelle qui a le moins de service continu qui ne peut être déplacée conformément au présent alinéa devient la personne professionnelle visée pour les fins de la présente section.

Dans l'éventualité où la personne professionnelle visée est une personne professionnelle en probation ayant déjà occupé un emploi occasionnel, elle conserve ses droits à titre de personne professionnelle occasionnelle conformément aux articles 10-1.17 et 10-1.18.

5-1.04 La personne professionnelle visée peut :

- a) être déplacée sur un emploi vacant de catégorie professionnelle;
- b) réclamer du recyclage aux frais de l'employeur afin de se prévaloir des dispositions du paragraphe a) précédent; le temps alloué pour le recyclage ne peut excéder les six (6) mois dont il est fait mention à

- c) l'article 5-1.02 auxquels s'ajoute un (1) mois par année de service continu, maximum de trois (3) mois;
- d) 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 pareille circonstance. 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.

La personne professionnelle avisée conformément à l'article 5-1.02 ou 5-1.03 dispose de dix (10) jours pour se prévaloir des options du présent article.

## 5-2.00 SURPLUS DE PERSONNEL ET MISE À PIED

5-2.01 Si la personne professionnelle visée par les événements prévus à la section 5-1.00 ne peut ou ne désire pas se prévaloir de l'une des options de l'article 5-1.04, elle reçoit un avis de mise à pied sous réserve des stipulations de la présente section et elle est déclarée surplus de personnel.

5-2.02 La personne professionnelle visée à l'article 5-2.01 bénéficie, selon son service continu, de la période de stabilité décrite dans le tableau suivant à partir de l'avis qui lui est signifié personnellement indiquant qu'elle sera mise à pied pour un des motifs prévus à l'article 5-1.02 :

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

L'employeur peut affecter la personne professionnelle visée à un autre emploi pendant la période de stabilité.

5-2.03 À compter de la date de l'avis prévu à l'article précédent, le nom de la personne professionnelle est placé sur une liste de rappel, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Cette personne professionnelle est rappelée au travail, en priorité, sur un emploi vacant de la catégorie professionnelle si elle répond aux exigences de l'emploi.

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

La personne professionnelle doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivants 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 5-2.06.

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

5-2.05 La personne professionnelle sur liste de rappel est rayée de la liste:

- a) si elle refuse trois (3) offres consécutives d'emplois de personnes professionnelles;
- b) si elle a reçu l'avis de mise à pied depuis plus de vingt-quatre (24) 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 en premier; si deux (2) personnes professionnelles ont la même durée de service continu, on rappelle d'abord celle qui fut inscrite la première sur la liste.
- Pour les fins de la section 5-1.00, le temps passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul du service continu.
- 5-2.07 Nonobstant les dispositions du paragraphe o) de l'article 1-1.03, pour fins de calcul du service continu, la personne professionnelle rappelée au travail conformément à l'article 5-2.03 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 plus comptabilisée aux fins de la présente section.
- 5-2.08 La personne professionnelle dont le poste est aboli a droit de recevoir une prime de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

## CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

---

### 6-1.00 CLASSIFICATION

6-1.01 Le Musée adopte, le cas échéant, les directives de la fonction publique sur la classification du personnel professionnel. Toute révision générale de ces directives susceptible d'en modifier l'économie générale fait l'objet d'une consultation du syndicat par l'employeur. Les règles d'intégration qu'une telle révision rend nécessaires doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat au comité de relations professionnelles.

6-1.02 Sous réserve des dispositions de l'article 6-1.01, le comité de relations professionnelles sera appelé à étudier toute demande de modification à la classification qui serait propre au Musée et à faire les recommandations appropriées.

Telle consultation ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

6-1.03 Lorsqu'un nouveau corps d'emploi ou un nouveau grade est créé ou modifié :

- a) l'échelle des traitements est fixée en respectant les ententes intervenues entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec sur l'équité salariale. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime de 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 au chapitre 9, 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 échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) ci-dessus.

Toutefois, si de nouveaux corps d'emplois ou de nouveaux grades 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 de cet alinéa 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 du personnel visé par la présente convention, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

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

- b) les règles d'intégration doivent tenir compte des 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 l'employeur 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, tel que prévu à 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 satisfaisait 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 direction générale, 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 règlements d'intégration;
- b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'une personne représentante de l'employeur et d'une personne représentante du syndicat. Ce comité conjoint s'enquiert des plaintes apportées 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 générale ou le directeur général attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à la personne professionnelle et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur;
- c) lors de l'enquête instruite par le comité, la personne professionnelle-peut se faire accompagner de sa personne déléguée syndicale;
- d) à défaut d'un rapport unanime du comité, la directrice générale ou le directeur général 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 grief 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.

Le grief doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à la personne professionnelle d'un nouvel avis d'intégration prévu aux paragraphes 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 finale et exécutoire.

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, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

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

6-1.11 Un grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire rédigé par l'employeur.

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

- a) assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité, le cas échéant, auquel cas elle ne subit aucune diminution de traitement;
- b) assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme personne déléguée syndicale, soit comme témoin, le cas échéant.

## **6-2.00 CLASSEMENT**

6-2.01 Le classement d'une personne professionnelle, lors de l'embauche, est établi par l'employeur, en fonction de son expérience pertinente et de sa scolarité.

### **Demande de révision du taux de traitement**

6-2.02 La personne professionnelle qui estime recevoir un traitement non conforme aux règles gouvernementales applicables peut demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. À la suite de l'étude du dossier, le service des ressources humaines prend une décision et l'ajustement du traitement, s'il y a lieu, est fait de façon rétroactive à la date d'embauche, si la demande est faite dans les trois premiers mois de travail. Après ce délai, l'ajustement du traitement est fait de façon rétroactive à la date du dépôt de la demande.

### **Révision du taux de traitement lors de l'obtention d'un diplôme**

6-2.03 Lorsque la personne professionnelle obtient en cours d'emploi un diplôme jugé pertinent par l'employeur aux fonctions qu'elle occupe, ce diplôme peut être considéré comme de l'expérience supplémentaire donnant droit à un ou des échelons supplémentaires. La personne professionnelle doit faire une demande d'ajustement de son traitement en fournissant une preuve de son diplôme au service des ressources humaines. L'ajustement du traitement est fait de façon rétroactive à la date du dépôt de la demande.

## **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 1<sup>er</sup> avril de chaque année et s'exprime en années et en jours sous réserve de l'article suivant.

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, au total, inférieure à l'équivalent d'une période de six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est équivalente à une période de six (6) mois ou plus, toute telle durée est alors réduite.

Le cumul du service continu de la personne professionnelle à temps réduit est égal au total des heures travaillées par et des heures de travail pour lesquelles elle ou il bénéficie d'un congé avec traitement; aux fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

6-3.04 Lorsqu'une personne professionnelle en probation devient régulière, toute durée de service comme personne professionnelle occasionnelle s'ajoute à celle de service continu.

6-3.05 Liste officielle du service continu

- a) Au plus tard le 15 mai de chaque année, le Musée préparera et affichera pendant une période de quarante-cinq (45) jours, la liste officielle du service continu des personnes professionnelles visées au présent article et la transmettra au syndicat et à chaque personne professionnelle du Musée. La liste comprend le nom des personnes professionnelles, le titre d'emploi ainsi que le service continu de chacune ~~et chacun~~ calculé à la date de la signature des présentes.

- b) Durant la période de quarante-cinq (45) jours d'affichage, et durant les 30 jours suivants, et seulement durant cette période, toute erreur alléguée sur la liste du service continu peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément au chapitre 9-0.00.
- c) À défaut de contestation par grief dans le délai prévu, les dates et autres renseignements pertinents indiqués sur la liste seront considérés comme finaux à moins d'erreur évidente que les parties s'engagent à corriger.

## **6-4.00 STATUT RÉGULIER**

- 6-4.01 À l'expiration d'une période de probation de douze (12) mois continue ou de 1826,3 heures travaillées, la personne professionnelle en probation acquiert le statut de personne professionnelle régulière si elle est maintenue en fonction.
- La personne professionnelle qui durant la période de probation totalise plusieurs jours d'absences pourra voir prolonger sa période de probation. Dans ce cas, l'employeur informe le syndicat ainsi que la personne professionnelle de la nouvelle date de fin de probation. Celle-ci est calculée en ajoutant le nombre de jours ouvrables à reprendre à la date originale de fin de probation.
- 6-4.02 L'employeur remet à la personne professionnelle, à 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 Le ou la gestionnaire procède à l'évaluation de la personne professionnelle avant la fin du septième (7<sup>e</sup>) mois qui suit son entrée en fonction et si nécessaire un (1) mois avant la date de la fin de sa période de probation.
- 6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'une personne professionnelle en probation, il doit lui faire parvenir un avis écrit motivant sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi. L'employeur procède aussi à l'évaluation de la personne professionnelle.
- À la demande de la personne professionnelle, l'employeur fait parvenir copie de l'avis au syndicat.
- 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 de probation mentionnée à l'article 6-4.01.
- 6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne professionnelle en probation au cours de la période prévue à l'article 6-4.01 ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éviter l'acquisition par cette personne professionnelle de droits résultant de la réussite de sa période de probation.
- 6-4.07 La période de probation d'une personne professionnelle qui bénéficie d'un congé longue durée conformément aux sections 8-1.00 et 8-2.00 peut excéder douze (12) mois de calendrier; la prolongation, toutefois, ne peut être supérieure à la durée normalement requise pour terminer la période de probation.

## 6-5.00 APPRÉCIATION DU RENDEMENT

6-5.01 Le processus d'appréciation du rendement consiste en une évaluation des contributions par de son ou sa gestionnaire des résultats, tant qualitatifs que quantitatifs, du travail effectué par la personne professionnelle eu égard :

M

- 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 son ou sa gestionnaire.

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

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

M

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

Toutefois, si la personne professionnelle termine un mandat important d'au moins 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 son ou sa gestionnaire. Une fois la rencontre tenue, le formulaire est signé par le ou la gestionnaire et une copie de l'évaluation est remise à la personne professionnelle.

M

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 son ou sa 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 son ou sa gestionnaire. Le fait que cette rencontre n'ait pu être tenue n'a pas pour effet d'invalider l'appréciation.

- 6-5.04 M 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 son ou sa gestionnaire ses commentaires sur cette appréciation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de la personne professionnelle.
- Si dans ce délai de trente (30) jours la personne professionnelle conteste les faits sur lesquels son appréciation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par la personne professionnelle. Le délai de soumission des commentaires est prorogé pour la durée de l'absence de la personne professionnelle qui doit s'absenter pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de son ou sa gestionnaire, soit pour ses vacances annuelles, soit par maladie.
- 6-5.05 La personne professionnelle dont les fonctions habituelles sont celles de coordination peut être consultée par le ou la gestionnaire pour l'appréciation sur le plan professionnel des personnes professionnelles dont elle assume la coordination.
- 6-5.06 M 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 CLASSE D'EMPLOIS

### Avancement d'échelon

6-6.01

La personne professionnelle est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

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

Les dates d'avancement d'échelon coïncident avec la date du début de la première période de paie de mai et de novembre de chaque année.

6-6.02

**M**

Aux fins de l'application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6-6.01, la personne professionnelle en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne professionnelle en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, personne professionnelle en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, la personne professionnelle en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, la personne professionnelle en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, la personne professionnelle en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, la personne professionnelle en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, 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 en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, la personne professionnelle en prêt de service de même que la personne professionnelle absente qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.18 n'est pas considéré comme absente du travail.

La personne professionnelle qui, en application des présomptions de présence au travail prévus à l'alinéa précédent est considérée avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement semestriel, ou au moins six (6) mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel, n'a droit à l'avancement d'échelon que si elle ou il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- a) la personne professionnelle qui n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et
- b) la personne professionnelle a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

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

## 6-7.00 FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

6-7.01 L'employeur reconnaît l'importance du rôle des personnes professionnelles dans l'atteinte des objectifs du Musée. Les parties considèrent que la formation et le perfectionnement sont des éléments importants pour que ce rôle s'exerce pleinement; à cette fin elles collaborent étroitement.

M

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

M

### Plan institutionnel de formation

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

M

### Plan individualisé de formation

6-7.04 La personne professionnelle, en tenant compte de ce qui précède, assume la responsabilité de son développement professionnel et participe au maintien du savoir-faire au sein du Musée. En matière de formation et développement des compétences professionnelles, la personne professionnelle pourra soumettre à son ou sa 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.

M

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

M

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.

M

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



6-7.07

**M**

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

### **Présentation annuelle au Comité des relations professionnelles**

6-7.08

**M**

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

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

## **6-8.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

6-8.01 Les parties confient au comité de relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des personnes professionnelles au sein du Musée.

6-8.02 La personne professionnelle dont les fonctions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de son corps d'emploi a le droit de réclamer son intégration dans le secteur d'activités d'un corps d'emploi ou dans le corps d'emploi de catégorie professionnelle dont les attributions correspondent aux fonctions qu'elle exerce.

## **6-9.00 DÉSIGNATION D'UNE PERSONNE PROFESSIONNELLE REMPLAÇANTE TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UNE PERSONNE PROFESSIONNELLE À UN EMPLOI DE CADRE**

6-9.01 Une personne professionnelle peut être appelée par l'employeur :

- a) soit à remplacer temporairement un cadre;
- b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un cadre.

La personne professionnelle reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue à l'article 7-3.02 si elle exerce les fonctions de cadre dans les cas prévus ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

6-9.02 L'employeur ne peut, durant la période prévue à la présente section, désigner une autre personne professionnelle ou interrompre cette période dans le seul but d'é luder l'application de la présente section.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas douze (12) mois. 6-9.03

Aux fins de la présente section, 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 de l'employeur dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation sous réserve de l'article 6-5.06 concernant les mesures disciplinaires.

## **6-10.00 DOTATION DES EMPLOIS**

- 6-10.01 Les règles de dotation sont conçues et appliquées notamment afin :
- a) d'assurer que le Musée possède une main-d'œuvre compétente;
  - b) de favoriser la volonté de mobilité des personnes professionnelles;
  - c) de permettre aux personnes professionnelles de diversifier leur expérience, d'améliorer leurs compétences et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.
- 6-10.02 Jusqu'à ce qu'un emploi régulier vacant soit comblé, l'employeur peut procéder à une affectation temporaire; telle affectation ne peut être faite pour une période supérieure à six (6) mois.
- 6-10.03 Pour combler un emploi régulier vacant, l'employeur doit en premier lieu accorder priorité aux personnes professionnelles régulières ou en stabilité d'emploi, comme prévu au chapitre 5. Si elles ont répondu à l'offre d'emploi, ces personnes professionnelles ont priorité sur cet emploi pourvu qu'elles et ils satisfassent aux exigences de l'emploi.
- 6-10.04 Tout emploi vacant doit être affiché à l'interne sur les babillards syndicaux et sur le portail intranet du Musée ainsi qu'à l'externe durant une période de quinze (15) jours; l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.
- 6-10.05 Tout affichage d'emploi vacant comprend les renseignements relatifs au corps d'emploi et au secteur d'activité, à la direction et au service où se situe l'emploi, aux attributions envisagées, aux exigences particulières de l'emploi s'il y a lieu, ainsi que la durée de la période d'inscription.
- 6-10.06 Les modes de dotation énoncés précédemment ont préséance sur la promotion et le recrutement à l'extérieur du Musée.

## CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

---

### 7-1.00 RÉMUNÉRATION

#### Dispositions générales

- 7-1.0 Aux fins de la présente convention collective, par traitement, on entend le traitement annuel de la personne professionnelle comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.
- Pour la personne professionnelle à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues à 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 tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.
- Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne professionnelle est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, la personne professionnelle est hors échelon ou hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.
- 7-1.03 L'échelle des traitements est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'un corps d'emploi ou d'un grade, le cas échéant.
- 7-1.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2026 sont ceux qui apparaissent à l'Annexe 1.

#### Majoration des taux et échelles de traitement

##### 7-1.05 *Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021*



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

##### 7-1.06 *Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022*



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

##### 7-1.07 *Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023*



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

##### 7-1.08 *Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024*



Chaque taux et échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2023 sont majorés minimalement de 1,0 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> 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

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes professionnelles hors échelle s'appliquent.

pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique

**7-1.09** *Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025*

**M**

Chaque taux et échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2024 sont majorés minimalement de 1,0 %<sup>4</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique.

**7-1.10** *Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026*

**M**

Chaque taux et échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2025 sont majorés minimalement de 1,0 %<sup>4</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> 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 professionnels de la fonction publique.

**Rémunération additionnelle**

**7-1.11.** Les dispositions suivantes s'appliquent :

**M**

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022*

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

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

*Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023*

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

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

**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** À compter du 2 avril 2019, la personne professionnelle dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour son 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 1<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31

<sup>3</sup> 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.

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 2 avril 2019 une personne professionnelle qui était hors échelle au 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant à son corps d'emploi, ou à son grade le cas échéant, 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, ou à son grade le cas échéant, de personne professionnelle et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.13 et 7-1.14, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement 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 annuelle prévue.

7-1.14 Malgré les articles 7-1.13, 7-1.14 et 7-1.15, la personne professionnelle devenue hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 1<sup>er</sup> avril 2019 majoré le 2 avril 2019, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à son corps d'emploi.

### **Dispositions transitoires**

7-1.15 La présente section s'applique rétroactivement au 2 avril 2019 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de l'article des articles 7-1.04 à 7-1.07 et 7-1.11 à 7-1.12 de la présente section sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature de la convention.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 2 avril 2019.

La personne professionnelle dont l'emploi a pris fin entre le 2 avril 2019 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement au service des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivants la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes professionnelles ayant quitté leur emploi entre le 2 avril 2019 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article.

## **7-2.00 VERSEMENT DES GAINS**

- 7-2.01 La personne professionnelle reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.  
La paie de la personne professionnelle lui est versée par virement automatique dans un compte d'une institution financière de son choix au Québec.
- 7-2.02 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65%) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu à l'article 7-2.01 à toute personne professionnelle déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais qui ne l'a pas reçue conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.
- 7-2.03 La nouvelle personne professionnelle ou la personne professionnelle qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, il est entendu que cette personne professionnelle peut bénéficier de l'acompte sur traitement prévu à l'article 7-2.02.
- 7-2.04 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.
- 7-2.05 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 7-2.03 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.  
De plus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 7-2.04 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai prévu à cet article.
- 7-2.06 Le taux de traitement horaire de la personne professionnelle s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1 826,3.
- 7-2.07 À son départ, la personne professionnelle qui a donné un préavis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :
- a) un état détaillé des sommes dues aux titres du traitement, des congés de maladie et des vacances;
  - b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessous.
- Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de la personne professionnelle. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration de ce délai.
- 7-2.08 L'ex- personne professionnelle qui, après son départ, se croit lésée par une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de l'article précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à la section 9-0.00 de la présente convention collective.
- 7-2.09 Avant de réclamer de la 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 procède à la retenue pendant une période égale à celle

au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder 30 % du traitement brut par période de paie.

7-2.10

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



## 7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

### Allocation de disponibilité

7-3.01 La personne professionnelle en disponibilité sur appel, à la demande expresse de son ou sa gestionnaire, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu à l'article 7-1.01 de la présente convention, pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

### Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

7-3.02 La prime prévue par l'article 6-9.01 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

**M**

- du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 : - 4813 \$
- du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 : - 4909 \$
- du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 : - 5007 \$
- du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 : - 5057 \$ + voir note de bas de page<sup>4</sup>
- du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 : - 5108 \$ + voir note de bas de page<sup>5</sup>
- du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026 - 5159 \$ + voir note de bas de page<sup>6</sup>

### 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 personne 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.

### 7-3.04 Prime de fonction

La prime de fonction peut être attribuée en raison de la complexification d'un emploi par la modification de ses tâches principales et habituelles.

À compter de la date de sa désignation dans des fonctions ou des tâches jugées de complexité supérieure par les deux parties, la personne professionnelle reçoit une prime de sept pour cent (7 %) de son taux de traitement.

Le versement de cette prime prend fin quatre-vingt-dix (90) jours après le retour de la personne professionnelle à ses fonctions principales et habituelles.

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

<sup>5</sup> *idem*

<sup>6</sup> *idem*

Dans le cas où la personne professionnelle a reçu une prime de fonction pendant trois (3) ans et plus, le délai prévu par l'alinéa précédent est porté à cent quatre-vingts (180) jours.

La personne professionnelle qui reçoit la prime de fonction prévue par le présent article ne peut se voir accorder la prime de chef d'équipe prévue par l'article 7-3.03.

#### **7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION**

- 7-4.01 Les frais de déplacement prévus à la politique interne de l'employeur sur le remboursement des frais de déplacement, en vertu de laquelle il applique les barèmes prévus à *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, ainsi qu'à la directive gouvernementale sur les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec, concerne notamment les frais de déplacement, d'usage de voitures personnelles, de repas et de logement.
- 7-4.02 Si le Conseil du trésor modifie les directives gouvernementales dont il est fait mention à l'article 7-4.01, ces nouvelles normes s'appliquent également au Musée et l'employeur en informe les personnes professionnelles.
- 7-4.03 La personne professionnelle visée par l'article 44 de la Loi sur les musées nationaux peut exiger le remboursement des frais encourus pour participer à une entrevue à la suite d'une offre de mutation ou de promotion, pourvu qu'elle satisfasse aux conditions d'admission de l'emploi visé; les règles de remboursement dans ce cas sont celles qui s'appliquent aux fonctionnaires du gouvernement en pareille circonstance.

## CHAPITRE 8-0.00 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 (LRQ, c.A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez la personne professionnelle qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

- a) toute personne professionnelle dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après un (1) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse sa pleine contribution pour cette personne professionnelle ;
- b) toute personne professionnelle dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après un (1) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne professionnelle à temps complet, la personne professionnelle payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) toute personne professionnelle dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet 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 l'horaire de travail excède l'horaire normal de travail prévu 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 ou il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, sa 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 de maladie ou blessure volontairement causée par la personne professionnelle elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

N'est pas reconnue non plus comme une période d'invalidité, une période d'invalidité au cours de laquelle la personne professionnelle refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

8-1.06 Malgré l'article 8-1.05, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle la personne professionnelle reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme période d'invalidité.

8-1.07 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues 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.

8-1.09 Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

8-1.10 Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie de la ou du prestataire;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que la personne professionnelle peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du *Régime de retraite*; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne professionnelle peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient de la somme prévue par le régime complémentaire.

8-1.11 Une entente en application de l'article 8-1.09 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne, le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;
  - i. L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle la personne professionnelle n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne professionnelle cesse d'être une personne participante;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne professionnelle visée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne professionnelle en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne professionnelle adhère;
- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;

- g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérentes et adhérents.

### Régime d'assurance vie

- 8-1.12 La personne professionnelle bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$.
- 8-1.13 Le montant mentionné à l'article 8-1.12 est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les personnes professionnelles visées à l'alinéa b) de l'article 8-1.02.



### Régime d'assurance maladie

- 8-1.14 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à toute personne professionnelle ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, son conjoint ou sa conjointe, 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 assuré 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 d'assurance maladie.
- 8-1.15 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance maladie du Québec, les montants établis à 8-1.14 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 du régime d'assurance maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne professionnelle participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux bénéficiaires peuvent être ajoutés à ce ou ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à l'article 8-1.08 de la convention collective entre le *Gouvernement du Québec* et le *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.
- 8-1.16 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une 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, son conjoint ou sa conjointe, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime

d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle est elle-même assurée à titre de conjoint ou conjointe, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

8-1.17 Une personne professionnelle qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement elle était assurée comme conjoint ou conjointe ou enfant 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 conjoint ou conjointe ou enfant à charge;
- c) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint ou conjointe ou enfant à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance, 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**

8-1.18 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 congé 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 8-1.21 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 congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
  - la personne professionnelle conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application de l'article 8-1.21, 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 \$) 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 8-1.19, 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 comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée.

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.

La personne professionnelle continue de recevoir, pendant sa période d'invalidité visée par le présent article, les allocations d'isolement, de rétention ou d'adaptation prévues par la section 7-6.00.

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 périodes de paie précédent le début de l'invalidité.

- 8-1.19 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.03, la personne professionnelle peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujettie 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 prévus par les paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.19 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, la personne professionnelle peut, après approbation de l'employeur, s'absenter au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant le cas échéant, les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18.

- 8-1.20 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 congé 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 réputée 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 8-1.18 pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales ou moins du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputée 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 soumise à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.19, 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.

#### 8-1.21

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

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.18 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 8-1.19. 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 8-1.18 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 7-2.10, 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 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 lui.

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.

8-1.22 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 traitements prescrits et la durée probable de l'absence.

8-1.23 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.

8-1.24 De façon à permettre cette vérification, la personne professionnelle doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par 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; il 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 médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé en parts égales par la ou 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.

8-1.25 La personne professionnelle qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est convoquée en vertu de la section 8-1.00 ou 8-2.00, rembourse à l'employeur les honoraires de la ou du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur lorsque la ou le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.09 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

8-1.26 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.

8-1.27 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.

8-1.28 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 procédure de règlement des griefs.

### **Réserve de congés de maladie**

8-1.29 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.

8-1.30 Les crédits de congé 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 congé 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.

8-1.31 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 à la personne professionnelle le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

### **Dispositions particulières**

8-1.32 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne professionnelle prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

8-1.33 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.34 **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 8-1.18, mais elle conserve, sous réserve de l'article 8-1.31, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.

- 8-1.35 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**

- 8-1.36 L'employeur paie à la personne professionnelle ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté 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 congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne professionnelle au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle temporaire dont l'emploi se termine au cours de son stage probatoire reçoit l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'elle avait droit de se faire rembourser et qu'elle a transférés en vertu de la convention.

### **Dispositions transitoires**

- 8-1.37 Les articles 8-1.38 à 8-1.41 sont des dispositions transitoires applicables à la personne professionnelle qui est en lien d'emploi au 1<sup>er</sup> avril 2020.

- 8-1.38 Au 1<sup>er</sup> avril 2020, la réserve de congés de maladie de la personne professionnelle qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne professionnelle.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de la personne professionnelle.

- 8-1.40 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de la personne professionnelle est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.38 et 8-1.40 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.30.

- 8-1.41 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de la personne professionnelle-invalide au 1<sup>er</sup> avril 2020 fait l'objet d'un gel et devient la banque de la personne professionnelle.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de la personne professionnelle.

### **Personne professionnelle invalide à la signature de la convention collective**

- 8-1.42 La personne professionnelle qui à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est invalide n'est pas assujettie aux articles 8-1.17 et 8-1.18 de même que la lettre d'entente numéro 1 concernant les droits parentaux de la présente convention collective, mais demeure

assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention collective 2015-2020, en vigueur depuis le 6 décembre 2019, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

## **8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

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

### **Indemnités et avantages**

8-2.02 La personne professionnelle visée à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle ou il 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 tel que défini à la section 7-1.00 majoré, le cas échéant, pendant les périodes où elle ou il y a droit, du supplément de traitement prévu à l'article 4-1.03, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne professionnelle au *Régime de rentes du Québec*, à l'*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 réputé invalide au sens de l'article 8-1.03 et régi par les dispositions de la section 8-1.00, sous réserve notamment du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 8-1.18 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après

a) Service

Aux fins du paragraphe n) de l'article 1-1.03, la personne professionnelle cumule du service, mais pour la seule période où elle aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

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

c) Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 8-1.30 de la présente convention collective, la personne professionnelle est réputée absente avec traitement.

d) Assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, la personne professionnelle n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.18 et 8-1.20, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

### **Droit de retour au travail**

8-2.05 La personne professionnelle visée à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de son corps d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 8-1.18 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, la personne professionnelle réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont la ou le titulaire aurait été déplacé au sens du chapitre 5-0.00, 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 à la présente section obtient un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue à l'article 8-1.18 si les conditions suivantes sont remplies :

- la période d'assurance traitement dont la personne professionnelle peut bénéficier en vertu des dispositions de l'article 8-1.18 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois;
- la personne professionnelle fait l'objet d'une mesure de réadaptation, tel que prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 8-1.18.

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 8-1.18.

### **Dispositions générales**

8-2.07 Malgré les dispositions des articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des dispositions des articles 3-1.09 et 3-1.14, l'employeur réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité la personne professionnelle-visée à 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 aux dispositions de la section 7-1.00.

8-2.08 La personne professionnelle visée à la présente section qui, temporairement, ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à l'employeur, recevoir les montants d'assurance traitement prévus à l'article 8-1.18 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 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* tiennent lieu de procédure d'appel aux fins de déterminer les droits de la personne professionnelle à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré les dispositions de l'article 7-2.09, dès qu'à la suite d'une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la personne professionnelle reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle ou il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 8-1.18, 8-1.21, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

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

8-2.09 La personne professionnelle qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

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

8-2.10 La personne professionnelle visée à la présente section, appelée à s'absenter du travail pour comparaître à une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

## 8-3.00 DROITS PARENTAUX

### Dispositions générales

8-3.01 À moins de stipulations à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la personne professionnelle un avantage, monétaire ou autre, dont il elle n'aurait pas 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 suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le *Régime québécois d'assurance parentale* et le *Régime d'assurance emploi* ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et 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 son conjointe ou sa conjointe les prestations prévues par le *Régime québécois d'assurance parentale* ou le *Régime d'assurance emploi*, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si 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 d'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 un arbitre qu'une personne professionnelle en probation s'est prévalué 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 (20<sup>e</sup>) 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 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, dans le cas de 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 de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8-3.11



La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 8-3.16, 8-3.18 ou 8-3.19 selon le cas.

La personne professionnelle 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 8-1.18. 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 8-1.18. 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 8-1.18.

8-3.12

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à 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 à l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à 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 aux 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, pourvu qu'elle y ait normalement droit.

### **Préavis de départ**

8-3.15

Pour obtenir le congé de maternité, la personne professionnelle doit donner un préavis 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 la naissance.

Le délai de présentation du préavis 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 du préavis, 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-non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8-3.16 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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<sup>2</sup> :

1. En additionnant :
  - i. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) ;
  - ii. Et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe i. ;
2. Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1. du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun 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 l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur qui le verse. Si la personne professionnelle démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de 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

---

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

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

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 admissible au Régime d'assurance emploi**

- 8-3.18 La personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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<sup>2</sup> :
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :
    - 1. En additionnant :
      - I. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) ;
      - II. Et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe I.
  - b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :
    - 1. En additionnant :
      - I. Le montant représentant cent pourcent (100%) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225\$) ;
      - II. Et le montant représentant quatre-vingt-huit pourcent (88%) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe i. ;
    - 2. Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

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

Lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1. du paragraphe B) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il

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

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

lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi

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

L'article 8-3.17 s'applique à la personne professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

### **Indemnités prévues pour 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<sup>7</sup> 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 suivant<sup>8</sup> :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant 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 aux articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne professionnelle est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de 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

---

<sup>7</sup> La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>8</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne professionnelle a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- a) Le traitement s'entend du traitement de la personne professionnelle tel qu'il est prévu à l'article 7-1.01 ainsi que la prime prévue à l'article 7-3.02, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel 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.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne professionnelle à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 8-3.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST<sup>9</sup>, 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 partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

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 vacant ou un emploi dont le titulaire est temporairement absent, de son corps d'emploi ou, si elle y consent

---

<sup>9</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité et de la sécurité au travail

et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'un autre corps d'emploi, lorsqu'elle est raisonnablement en mesure de les accomplir et dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour 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 au 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 7-2.10. 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* (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

## **Autres congés spéciaux**

### **8-3.23 La personne professionnelle a droit à un congé spécial dans les cas suivants**

:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) 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 (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la personne professionnelle peut se prévaloir des dispositions de l'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 ouvrables, 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.

### **Congé 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 (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un (1) 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 à 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 un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, la personne professionnelle peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.

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

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 à l'article 8-3.25, la personne professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>10</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance emploi*.

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

---

<sup>10</sup> La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

- 8-3.27 L'employé non admissible aux prestations de paternité du *Régime québécois d'assurance parentale* ni aux prestations parentales du *Régime d'assurance emploi* reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si la personne professionnelle a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>11</sup>.

#### **Dispositions particulières**

- 8-3.28 Les paragraphes a), b) et d) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.
- 8-3.29 La personne professionnelle peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un 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 à l'article 8-3.43.

#### **Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**

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

- 8-3.30 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 l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15<sup>e</sup> 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 (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- 8-3.31 La personne professionnelle qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou sa conjointe a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer **au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine** après que l'enfant lui a été confié.
- Lorsque la personne professionnelle est admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ou au *Régime d'assurance emploi*, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
- Pour la personne professionnelle non admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ni au *Régime d'assurance emploi*, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.
- 8-3.32 La personne professionnelle peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 si elle ou il fait parvenir à l'employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de

<sup>11</sup> La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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 à l'article 8-3.31, la personne professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>12</sup> reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou du *Régime d'assurance emploi*.

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 8-3.16 ou 8-3.18 selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à la personne professionnelle visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.34 La personne professionnelle non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne professionnelle a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>13</sup>.

### **Disposition particulière**

8-3.35 Les paragraphes a), b), et d) de 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 conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

La personne professionnelle qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps

---

<sup>12</sup> La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

<sup>13</sup> La personne professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

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

### **Congé sans traitement 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 d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

#### **1. Congé de deux (2) ans**

- i. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne professionnelle en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 8-3.09 sous réserve de l'article 8-3.21;
- ii. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne professionnelle en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.
- iii. 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 125<sup>e</sup> 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 congé partiel sans traitement en vertu du présent article, 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 de son congé 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 d'un congé 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 des congés prévus ci-dessus au moment qu'il qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

#### **2. Congé de soixante-cinq (65) semaines**

La personne professionnelle qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption 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 **à la soixante-dix-huit (78<sup>e</sup>) semaine après la naissance** ou, dans le cas d'une adoption, **soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié**. Ce congé sans traitement s'applique également à la personne professionnelle qui adopte l'enfant de sa conjointe ou sa conjointe.

La personne professionnelle qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant **soixante-cinq (65) semaines**, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

## Autres dispositions

### Suspension ou fractionnement du congé

8-3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou 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, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou la personne professionnelle en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 et 4-5.09 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 l'article 4-5.09.

**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.

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 il ou elle aurait eu droit s'il 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 par 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-bénéficiaire, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;

- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

8-3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37, l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Il 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 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 doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.14.

La personne professionnelle qui ne 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 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.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu à l'article 8-3.38, la personne professionnelle reprend son emploi. 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.

#### **Dispositions transitoires**

8-3.48 La présente section entre en vigueur en date de la signature de la présente convention collective. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur avant la signature continuent de

s'appliquer à la personne professionnelle qui a droit à un congé pour une naissance ou une adoption survenue avant la signature ou qui bénéficiait de prestations en vertu du Régime d'assurance emploi.

#### **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*.

## CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

---

### 9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

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

9-1.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :

- a) Une personne professionnelle qui se croit lésée au sens de l'article 9-1.01 peut, seule ou accompagnée de sa déléguée ou son délégué syndical, présenter son grief par écrit à la ou au responsable des ressources humaines, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation, ou le mettre à la poste à l'adresse de ce dernier dans le délai imparti. 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.

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

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

Dans le cas d'un grief pour harcèlement psychologique, le délai de soixante (60) jours précédemment mentionné est réduit à dix (10) jours, conformément à l'article 1-5.04.

9-1.03 Le syndicat peut, aux conditions prévues à la section 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la rencontre prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.02 n'a pas eu lieu ou si la décision de l'employeur ne satisfait pas la personne professionnelle, ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai prévu.

9-1.04 Si plusieurs personnes professionnelles se croient lésées au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit selon la procédure prévue à l'article 9-1.02. 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. Cet écrit doit indiquer le nom des personnes professionnelles visées par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché. Pour la suite, la procédure prévue à l'article 9-1.02 s'applique.



- 9-1.05 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur.
- L'employeur répond au grief par écrit dans les trente (30) jours suivants sa réception.
- Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la section 9-2.00 à défaut par l'employeur de rendre sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.
- 9-1.06 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat pour une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention par celui-ci. La procédure prévue à l'article 9-1.05 s'applique « mutatis mutandis ». Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, l'employeur peut soumettre un grief par écrit au syndicat dans les deux (2) ans jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.
- 9-1.07 Tout grief doit être présenté sur les formulaires prévus à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue à la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.
- 9-1.08 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais dans la présente 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 jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.
- Le délai de présentation d'un grief pour la personne professionnelle qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.
- Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée prévue à l'horaire de la personne professionnelle à temps réduit. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu à son horaire.
- 9-1.09 Sous réserve du paragraphe b) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre pour une réunion prévue à l'article 9-1.02.
- 9-1.10 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la présente convention.
- 9-1.11 Toute entente qui intervient entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs personnes représentantes désignées à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et la ou les personnes professionnelles en cause.
- 9-1.12 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief à une personne médiatrice.
- Le grief est entendu devant la personne médiatrice choisie par entente entre les parties. La personne médiatrice doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de dix (10) jours suivant l'audition. Advenant le recours à l'arbitrage, la personne médiatrice ainsi que l'arbitre ne peuvent être la même personne, le cas

échéant. Les propos échangés lors de la médiation et le rapport de la personne médiatrice ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et les honoraires de la personne médiatrice sont acquittés en 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 présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie et l'arbitre avant que le grief est déposé, au plus tard dans les trente (30) jours suivant le dernier délai prévu à la procédure de règlement de griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief, tel que formulé et présenté par la personne professionnelle.

9-2.02 L'arbitre est choisi conjointement par les parties, dans la liste reconnue par le ministère du Travail. L'arbitre contactera les parties pour fixer une date d'audition dans un délai raisonnable. Le lieu est choisi avec le consentement des parties.

À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail le nomme.

9-2.03 Dans les griefs de congédiement, chacune des parties peut nommer une personne **assesseure** auprès de l'arbitre. Les parties peuvent également convenir de nommer des assesseurs pour d'autres arbitrages que des congédiements.



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 les plus brefs délais possibles. 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 présente convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

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

9-2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseure ou assesseur et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties en 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 9-1.04 et 9-1.05, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule plaignante ou un seul plaignant.

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

9-2.11 Les assesseures et assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseures et assesseurs ou de l'une d'entre elles ou de l'un d'entre eux pourvu que celles-ci ou ceux-ci aient été dûment convoqués.

## CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS APPLICABLES AUX PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES

### 10-1.00 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX PERSONNES PROFESSIONNELLES OCCASIONNELLES

10-1.01 Les stipulations de la présente convention s'appliquent aux personnes professionnelles occasionnelles, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées dans les articles du chapitre 10.

10-1.02 La personne professionnelle occasionnelle travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumise aux dispositions de la convention applicables à la personne professionnelle à temps réduit, dans la mesure où elle y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Malgré les dispositions de la section 6-3.00, l'ancienneté de la personne professionnelle occasionnelle visée par le présent article ne s'accumule que durant les heures prévues par son horaire de travail. Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

#### **Exclusions et exceptions applicables à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour un (1) an et plus**

10-1.03 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour un (1) an et plus :

- 4-7.06 et 4-7.07
- 4-7.15 à 4-7.47;
- 5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi;
- 6-3.02;
- 6-3.03;
- 6-4.00 – Statut de la personne professionnelle régulière.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à la personne professionnelle occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne professionnelle occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

#### **Exclusions et exceptions applicables à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an**

10-1.04 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à la personne professionnelle occasionnelle engagée pour moins d'un (1) an :

- 3-1.00 – Mesures administratives, sauf l'article 3-1.01;
- 3-2.00 – Mesures disciplinaires;
- 4-3.00 – Vacances, sous réserve de l'article 10-1.05;
- 4-5.00 – Congés pour événements familiaux, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 10-1.07;
- 4-7.03;
- 4-7.05;

- 4-7.06;
- 4-7.15 à 4-7.47;
- 5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi;
- 6-0.00 – Organisation de la carrière, sauf l'article 6-6.01;
- 8-1.00 – Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement.

La section 8-2.00 ne s'applique à la personne professionnelle occasionnelle visée par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de la personne professionnelle-occasionnelle continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

- 10-1.05 La personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.04 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnelle, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-1.09.
- 10-1.06 Malgré la section 4-4.00, la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.04 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées par la *Loi sur la fête nationale*.
- 10-1.07 La personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.04 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 : un (1) jour, sans réduction 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 soeur ou de l'enfant de sa personne conjointe ainsi que pour l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle: un (1) jour, sans traitement, à la condition qu'elle y assiste;
  - c) à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de l'enfant de sa personne conjointe ainsi que pour l'enfant pour lequel elle exerce une tutelle dative ou a été la dernière à exercer la tutelle : deux (2) jours, sans réduction de traitement. De plus, la personne employée s'absenter trois (3) autres jours à cette occasion, sans traitement ;
  - d) à l'occasion du le 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 soeur de sa conjointe ou de son conjoint : une journée, 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.
- 10-1.08 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.

10-1.09 Par traitement de la personne professionnelle occasionnelle visée par l'article 10-1.04, on entend le traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

#### **Dispositions particulières**

10-1.10 Lorsque les sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre de personne professionnelle occasionnelle ou d'un engagement à titre de personne professionnelle temporaire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés.

Malgré ce qui précède, la personne professionnelle occasionnelle peut à sa demande n'être remboursée du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

La personne professionnelle occasionnelle engagée de nouveau après une interruption de plus de soixante (60) jours entre les engagements doit, à chaque nouvelle période d'emploi accumuler vingt et un (21) jours ouvrables rémunérés pour bénéficier des régimes prévus par la section 8-1.00.

Aux fins de l'alinéa précédent, un (1) jour est égal à sept (7) heures; toutefois, pour la personne professionnelle-à temps plein dont l'horaire de travail excède l'horaire normal prévu par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

10-1.11 L'ancienneté est un critère pris en considération par l'employeur, lorsqu'il doit choisir entre plusieurs personnes professionnelles occasionnelles du même corps d'emplois pour décider laquelle est licenciée, mise à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-1.12 Lorsque l'employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une personne professionnelle occasionnelle, il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.

L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou la personne professionnelle visée par l'article 10-1.03 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

10-1.13 **M** Toute personne professionnelle occasionnelle **qui a accumulé quarante-huit (48) mois consécutifs de service dans un même poste** acquiert le statut régulier dans l'emploi qu'elle occupe.

Aux fins du présent article, le service accumulé à titre de personne professionnelle occasionnelle est converti en service continu à la date d'acquisition du statut.

10-1.14 La personne professionnelle occasionnelle perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- démission ;
- congédiement ;
- retraite.

#### **Période d'essai**

10-1.15 La personne professionnelle occasionnelle engagée pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief. Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas à la personne professionnelle qui a déjà complété avec succès, dans son corps d'emploi, une période d'essai.

#### **Liste de rappel**

10-1.16 Une liste de rappel est constituée, par corps d'emploi pour les personnes professionnelles occasionnelles. Au plus tard les 30 avril et 31 octobre de chaque année, l'employeur transmet une copie des listes de rappel au syndicat.

10-1.17 Une personne professionnelle occasionnelle acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit sur la liste de rappel aux conditions suivantes :

- a) Avoir cumulé des périodes de service totalisant au moins douze (12) mois (1 826,3 heures en excluant le temps supplémentaire) dans une période de quinze (15) mois, dans le même corps d'emploi, sans que le total des interruptions entre les engagements ne dépasse quatre-vingt-dix (90) jours.
- b) Lors de la première inscription sur une liste de rappel, avoir fait l'objet d'une évaluation positive pour la période prévue au paragraphe précédent; cette évaluation est faite conformément à la section 6-5.00 de la convention collective; le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief; la personne professionnelle qui n'a pas reçu d'évaluation au moment de sa mise à pied ou à la fin de son engagement est réputée avoir fait l'objet d'une évaluation positive aux fins du présent article.

10-1.18 Une personne professionnelle occasionnelle avec droit de rappel perd son service et son nom est rayée 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 été rappelée au travail;
- b) défaut de confirmer, dans le délai imparti, son acceptation de se présenter au travail, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- c) défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu à l'article 10-1.20, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- d) refus de trois (3) emplois consécutifs.

- 10-1.19 La personne professionnelle occasionnelle sur la liste de rappel est rappelée prioritairement sur tout emploi occasionnel correspondant à son corps d'emploi pourvu qu'elle satisfasse aux exigences de l'emploi.
- 10-1.20 Les personnes professionnelles occasionnelles sont rappelées suivant l'ordre du service comme indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) personnes professionnelles ont le même service, l'employeur rappelle celle dont la date de la mise à pied est antérieure.
- Malgré l'article 10-1.19 et l'alinéa précédent, quand un projet spécifique est prolongé, la personne professionnelle rappelée prioritairement est celle qui travaillait déjà sur ce projet spécifique pourvu qu'elle rencontre les exigences de l'article 10-1.17.
- Si plus d'une personne professionnelle travaillaient sur un projet spécifique et qu'il y ait diminution d'effectifs lors de la prolongation, après avoir déterminé les exigences des emplois à combler, l'employeur rappelle d'abord celle qui répond aux exigences et à la plus longue durée de service sur ce projet.
- 10-1.21 L'employeur doit transmettre un avis de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle une personne professionnelle doit se présenter au travail, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.
- La personne professionnelle occasionnelle doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'elle accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.
- 10-1.22 La personne professionnelle est replacée sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelée au travail conformément aux dispositions de l'un ou l'autre des articles 10-1.20 et 10-1.21, elle est mise à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.
- 10-1.23 Lorsque l'employeur inclut un nouveau nom sur la liste, il en informe la personne professionnelle visée en lui indiquant son rang.
- 10-1.24 Les dispositions des articles 10-1.16 à 10-1.23 s'appliquent sous réserve de l'obligation de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des personnes professionnelles régulières ou mises à pied sur liste de rappel.
- 10-1.25 Lorsqu'une personne professionnelle inscrite sur la liste de rappel en vertu de l'article 10-1.16, est rappelée, son classement et son traitement ne peuvent être inférieurs à ceux qu'elle avait au moment de sa mise à pied à la fin de son dernier emploi professionnel au Musée si son rappel au travail concerne les mêmes fonctions qu'elle ou il exerçait avant sa dernière mise à pied.
- 10-2.00 PRÊTS DE SERVICE**
- 10-2.01 Une personne professionnelle peut, avec son consentement, faire l'objet d'un prêt de service. Pendant la durée de ce prêt, elle ou il bénéficie des conditions de travail de la présente convention.

## CHAPITRE 11-0.00 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 2026.

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

**11-1.03** Les dispositions liées à la lettre d'entente numéro 11 concernant la structure salariale unifiée entrent en vigueur le 2 avril 2019 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe 1.

**11-1.04** Les dispositions suivantes prennent effet le 2 avril 2019, aux conditions indiquées ci-après:

- Annexe I - Intégration à la structure salariale unifiée
- Annexe II – Taux et échelles de traitement

Les dispositions suivantes prennent effet le 1<sup>er</sup> avril 2020, aux conditions indiquées ci-après :

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.05
- La prime de désignation prévue à l'article 7-3.02

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

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.06
- La rémunération additionnelle prévue à l'article 7-1.11

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

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.07
- La rémunération additionnelle prévue à l'article 7-1.11

La disposition suivante prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2023, aux conditions indiquées :

- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.08.

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

- Les modalités d'application de la prime de chef d'équipe prévues à l'article 7-3.03
- La majoration des taux et échelles de traitement prévue à l'article 7-1.04
- Les modalités liées au montant forfaitaire à verser aux personnes professionnelles, toujours à l'emploi des musées 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 conformément à l'annexe 4.



## **RAPPEL DE TRAITEMENT, D'ALLOCATION ET PRIMES**

### **11-1.05**

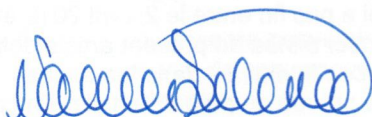
Les sommes de rappel de traitement, d'allocations et primes résultant de l'application des articles 11-1.03 et 11-1.04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la signature de la convention.

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 2 avril 2019 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 2 avril 2019 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la *Direction des ressources humaines* dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de la personne professionnelle, la demande peut être faite par les ayants droit.

Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne professionnelle a eu droit à son traitement depuis le 2 avril 2019.

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

MUSÉE NATIONAL DES BEAUX-ARTS DU  
QUÉBEC



**Nadia Béland**  
Directrice Talents et culture

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET  
PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU  
QUÉBEC



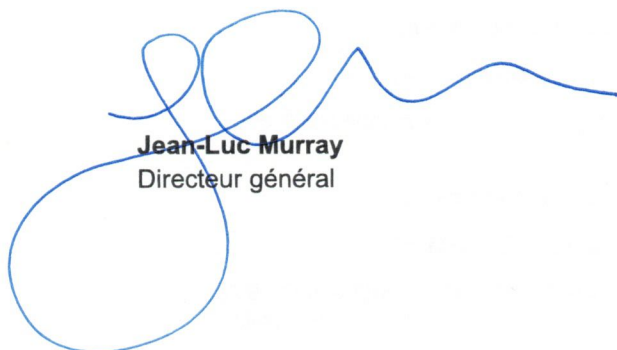
**Anne-Marie Bouchard**  
Déléguée syndicale, membre du comité de  
négociation de la table regroupée



**France Lévesque**  
Négociatrice, membre du comité de négociation  
de la table regroupée



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



**Jean-Luc Murray**  
Directeur général



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

## ANNEXE 1 - Taux et échelles de traitement des personnes professionnelles<sup>14</sup>

<b>Niveau 4</b>	
Postes:	Conservateur et conservatrice d'art
	Conservateur et conservatrice d'exposition
	Commissaire d'exposition
	Responsable des bâtiments
	Restaurateur et restauratrice

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	47 557 \$	26,04 \$	48 507 \$	26,56 \$	49 795 \$	27,36 \$
2	48 780 \$	26,71 \$	49 748 \$	27,24 \$	51 069 \$	28,06 \$
3	50 114 \$	27,44 \$	51 118 \$	27,99 \$	52 488 \$	28,84 \$
4	51 502 \$	28,20 \$	52 524 \$	28,76 \$	53 584 \$	29,34 \$
5	52 999 \$	29,02 \$	54 058 \$	29,60 \$	55 136 \$	30,19 \$
6	54 643 \$	29,92 \$	55 739 \$	30,52 \$	56 853 \$	31,13 \$
7	56 451 \$	30,91 \$	57 583 \$	31,53 \$	58 734 \$	32,16 \$
8	58 423 \$	31,99 \$	59 592 \$	32,63 \$	60 779 \$	33,28 \$
9	60 578 \$	33,17 \$	61 784 \$	33,83 \$	63 026 \$	34,51 \$
10	62 953 \$	34,47 \$	64 213 \$	35,16 \$	65 491 \$	35,86 \$
11	65 528 \$	35,88 \$	66 843 \$	36,60 \$	68 176 \$	37,33 \$
12	68 340 \$	37,42 \$	69 710 \$	38,17 \$	71 098 \$	38,93 \$
13	71 427 \$	39,11 \$	72 851 \$	39,89 \$	74 312 \$	40,69 \$
14	74 769 \$	40,94 \$	76 266 \$	41,76 \$	77 800 \$	42,60 \$
15	78 440 \$	42,95 \$	80 010 \$	43,81 \$	81 617 \$	44,69 \$
16	82 366 \$	45,10 \$	84 010 \$	46,00 \$	85 690 \$	46,92 \$
17	86 585 \$	47,41 \$	88 320 \$	48,36 \$	90 091 \$	49,33 \$
18	91 078 \$	49,87 \$	92 904 \$	50,87 \$	94 767 \$	51,89 \$

<sup>14</sup> Le 1<sup>er</sup> avril 2023, 1<sup>er</sup> avril 2024 et 1<sup>er</sup> avril 2025: Chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars de chaque année sont majorés minimalement de 1,0 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, étant entendu que lorsque le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de traitement du personnel professionnel de la fonction publique sera confirmé pour cette période, l'employeur effectuera, le cas échéant, la majoration des taux et échelles pour obtenir le pourcentage équivalent aux personnes professionnelles de la fonction publique. (Article 7-1.03)

**Niveau 3**

Postes:   Analyste fonctionnel, technologies de l'information  
 Analyste, intelligence d'affaires, marketing  
 Chargé et chargée de projet aux expositions  
 Chargé et chargée de contenu éducatif numérique  
 Coordonnateur et coordonnatrice de la stratégie numérique  
 Designer  
 Éditeur et éditrice déléguée  
 Responsable action culturelle  
 Responsable des guides-animateurs  
 Responsable de la gestion documentaire et des archives  
 Responsable marketing et commercialisation  
 Responsable médiation  
 Responsable des technologies de l'information

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	46 114 \$	25,25 \$	47 045 \$	25,76 \$	48 303 \$	26,54 \$
2	47 301 \$	25,90 \$	48 251 \$	26,42 \$	49 540 \$	27,22 \$
3	48 580 \$	26,60 \$	49 548 \$	27,13 \$	50 869 \$	27,95 \$
4	49 949 \$	27,35 \$	50 954 \$	27,90 \$	52 307 \$	28,74 \$
5	51 392 \$	28,14 \$	52 415 \$	28,70 \$	53 456 \$	29,27 \$
6	52 981 \$	29,01 \$	54 040 \$	29,59 \$	55 118 \$	30,18 \$
7	54 734 \$	29,97 \$	55 830 \$	30,57 \$	56 944 \$	31,18 \$
8	56 652 \$	31,02 \$	57 784 \$	31,64 \$	58 935 \$	32,27 \$
9	58 752 \$	32,17 \$	59 921 \$	32,81 \$	61 126 \$	33,47 \$
10	61 053 \$	33,43 \$	62 277 \$	34,10 \$	63 519 \$	34,78 \$
11	63 555 \$	34,80 \$	64 834 \$	35,50 \$	66 130 \$	36,21 \$
12	66 276 \$	36,29 \$	67 610 \$	37,02 \$	68 961 \$	37,76 \$
13	69 253 \$	37,92 \$	70 641 \$	38,68 \$	72 048 \$	39,45 \$
14	72 522 \$	39,71 \$	73 965 \$	40,50 \$	75 444 \$	41,31 \$
15	76 084 \$	41,66 \$	77 599 \$	42,49 \$	79 152 \$	43,34 \$
16	79 901 \$	43,75 \$	81 508 \$	44,63 \$	83 133 \$	45,52 \$
17	83 973 \$	45,98 \$	85 653 \$	46,90 \$	87 370 \$	47,84 \$
18	88 338 \$	48,37 \$	90 110 \$	49,34 \$	91 918 \$	50,33 \$

## Niveau 2

Postes: Agent et agente de gestion financière  
 Conseiller et conseillère, communications numériques  
 Conseiller et conseillère en marketing  
 Coordonnateur et coordonnatrice, service aux membres et bénévolat  
 Délégué et déléguée, clientèles commerciales et touristiques  
 Édimestre et gestionnaire de communauté  
 Régisseur et régisseuse, logistique et transport des œuvres  
 Responsable de l'approvisionnement  
 Responsable de la collection des prêts d'œuvres d'art (CPOA)  
 Responsable de la librairie boutique  
 Responsable de la publicité et des partenariats  
 Responsable des relations de presse  
 Registraire des collections

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	44 799 \$	24,53 \$	45 694 \$	25,02 \$	46 920 \$	25,78 \$
2	45 950 \$	25,16 \$	46 863 \$	25,66 \$	48 103 \$	26,43 \$
3	47 210 \$	25,85 \$	48 160 \$	26,37 \$	49 449 \$	27,17 \$
4	48 525 \$	26,57 \$	49 493 \$	27,10 \$	50 814 \$	27,92 \$
5	49 949 \$	27,35 \$	50 954 \$	27,90 \$	52 307 \$	28,74 \$
6	51 483 \$	28,19 \$	52 506 \$	28,75 \$	53 565 \$	29,33 \$
7	53 182 \$	29,12 \$	54 241 \$	29,70 \$	55 319 \$	30,29 \$
8	55 045 \$	30,14 \$	56 140 \$	30,74 \$	57 255 \$	31,35 \$
9	57 090 \$	31,26 \$	58 241 \$	31,89 \$	59 410 \$	32,53 \$
10	59 336 \$	32,49 \$	60 524 \$	33,14 \$	61 729 \$	33,80 \$
11	61 765 \$	33,82 \$	63 007 \$	34,50 \$	64 267 \$	35,19 \$
12	64 414 \$	35,27 \$	65 710 \$	35,98 \$	67 025 \$	36,70 \$
13	67 317 \$	36,86 \$	68 669 \$	37,60 \$	70 039 \$	38,35 \$
14	70 495 \$	38,60 \$	71 901 \$	39,37 \$	73 344 \$	40,16 \$
15	73 947 \$	40,49 \$	75 426 \$	41,30 \$	76 942 \$	42,13 \$
16	77 654 \$	42,52 \$	79 207 \$	43,37 \$	80 796 \$	44,24 \$
17	81 636 \$	44,70 \$	83 261 \$	45,59 \$	84 923 \$	46,50 \$
18	85 854 \$	47,01 \$	87 571 \$	47,95 \$	89 324 \$	48,91 \$

**Niveau 1**

Postes: Aucun

ÉCHELON	2020		2021		2022	
	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL	TAUX HORAIRE
1	43 740 \$	23,95 \$	44 617 \$	24,43 \$	45 809 \$	25,17 \$
2	44 872 \$	24,57 \$	45 767 \$	25,06 \$	46 992 \$	25,82 \$
3	46 078 \$	25,23 \$	46 991 \$	25,73 \$	48 230 \$	26,50 \$
4	47 374 \$	25,94 \$	48 324 \$	26,46 \$	49 613 \$	27,26 \$
5	48 744 \$	26,69 \$	49 712 \$	27,22 \$	51 033 \$	28,04 \$
6	50 260 \$	27,52 \$	51 264 \$	28,07 \$	52 634 \$	28,92 \$
7	51 922 \$	28,43 \$	52 963 \$	29,00 \$	54 022 \$	29,58 \$
8	53 748 \$	29,43 \$	54 826 \$	30,02 \$	55 921 \$	30,62 \$
9	55 739 \$	30,52 \$	56 853 \$	31,13 \$	57 985 \$	31,75 \$
10	57 912 \$	31,71 \$	59 063 \$	32,34 \$	60 250 \$	32,99 \$
11	60 286 \$	33,01 \$	61 492 \$	33,67 \$	62 715 \$	34,34 \$
12	62 880 \$	34,43 \$	64 140 \$	35,12 \$	65 418 \$	35,82 \$
13	65 710 \$	35,98 \$	67 025 \$	36,70 \$	68 358 \$	37,43 \$
14	68 797 \$	37,67 \$	70 166 \$	38,42 \$	71 573 \$	39,19 \$
15	72 157 \$	39,51 \$	73 600 \$	40,30 \$	75 079 \$	41,11 \$
16	75 773 \$	41,49 \$	77 289 \$	42,32 \$	78 841 \$	43,17 \$
17	79 645 \$	43,61 \$	81 234 \$	44,48 \$	82 859 \$	45,37 \$
18	83 754 \$	45,86 \$	85 434 \$	46,78 \$	87 151 \$	47,72 \$

## ANNEXE 2 - Rangements des corps d'emplois au 2 avril 2019

<b>MNBAQ</b> <b>Liste des postes professionnels par niveau de rangement</b> <b>Mise à jour : 24 mars 2023</b>	
<b>Rangement</b>	<b>Titre du poste</b>
<b>Niveau 1</b>	<i>Aucun</i>
<b>Niveau 2</b>	Agent(e) gestion financière
	Conseiller(ère), marketing
	Délégué(e), clientèles commerciales et touristiques
	Édimestre et gestionnaire de communauté (conseiller(ère) - communications numériques)
	Régisseur(euse), logistique et transport des œuvres
	Registraire collections
	Responsable de la librairie-boutique
	Responsable de la publicité et des partenariats
	Responsable de l'approvisionnement
Responsable des relations de presse	
<b>Niveau 3</b>	Analyste intelligence d'affaires
	Coordonnateur(trice) de la stratégie numérique
	Designer
	Éditeur(trice) délégué(e)
	Responsable médiation
	Responsable gestion documentaire et archives
Responsable technologies information / Analyste fonctionnel	
<b>Niveau 4</b>	Conservateur(trice) d'art
	Conservateur(trice) d'exposition (commissaire d'exposition)
	Responsable bâtiments
	Restaurateur(trice)

## ANNEXE 3 - Structure issue de l'exercice des relativités salariales taux et échelles de traitement au 2 avril 2019

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	25,53 \$	26,19 \$	26,90 \$	27,65 \$	28,45 \$	29,33 \$	30,30 \$	31,36 \$	32,52 \$	33,79 \$	35,18 \$	36,69 \$	38,34 \$	40,14 \$	42,11 \$	44,22 \$	46,48 \$	47,93 \$
3	24,75 \$	25,39 \$	26,08 \$	26,81 \$	27,59 \$	28,44 \$	29,38 \$	30,41 \$	31,54 \$	32,77 \$	34,12 \$	35,58 \$	37,18 \$	38,93 \$	40,84 \$	42,89 \$	45,08 \$	46,49 \$
2	24,05 \$	24,67 \$	25,34 \$	26,05 \$	26,81 \$	27,64 \$	28,55 \$	29,55 \$	30,65 \$	31,85 \$	33,16 \$	34,58 \$	36,14 \$	37,84 \$	39,70 \$	41,69 \$	43,82 \$	45,19 \$
1	23,48 \$	24,09 \$	24,74 \$	25,43 \$	26,17 \$	26,98 \$	27,87 \$	28,85 \$	29,92 \$	31,09 \$	32,36 \$	33,75 \$	35,27 \$	36,93 \$	38,74 \$	40,68 \$	42,75 \$	44,08 \$

À titre informatif uniquement:

Rang / échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	46 625 \$	47 831 \$	49 127 \$	50 497 \$	51 958 \$	53 565 \$	55 337 \$	57 273 \$	59 391 \$	61 711 \$	64 249 \$	67 007 \$	70 020 \$	73 308 \$	76 905 \$	80 759 \$	84 886 \$	87 535 \$
3	45 201 \$	46 370 \$	47 630 \$	48 963 \$	50 388 \$	51 940 \$	53 657 \$	55 538 \$	57 602 \$	59 848 \$	62 313 \$	64 980 \$	67 902 \$	71 098 \$	74 586 \$	78 330 \$	82 330 \$	84 905 \$
2	43 923 \$	45 055 \$	46 278 \$	47 575 \$	48 963 \$	50 479 \$	52 141 \$	53 967 \$	55 976 \$	58 168 \$	60 560 \$	63 153 \$	66 002 \$	69 107 \$	72 504 \$	76 138 \$	80 028 \$	82 530 \$
1	42 882 \$	43 996 \$	45 183 \$	46 443 \$	47 794 \$	49 274 \$	50 899 \$	52 689 \$	54 643 \$	56 780 \$	59 099 \$	61 638 \$	64 414 \$	67 445 \$	70 751 \$	74 294 \$	78 074 \$	80 503 \$



**M** ANNEXE 4- Emplois visés par une intégration dans la nouvelle structure salariale à moins de 1%

Titre d'emploi	Rangement nouvelle structure	Échelon à l'intégration	Montant forfaitaire à payer équivalent à la différence entre le pourcentage d'augmentation octroyé lors de l'intégration et 1% pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019
Conservatrice ou conservateur de l'art ancien avant 1900 et responsable de la collection d'art inuit	4	18	875,35\$
Conservatrice ou conservateur de l'art moderne (1900 à 1949)	4	18	875,35\$
Conservatrice ou conservateur de l'art contemporain (1950-2000)	4	18	875,35\$
Conservatrice ou conservateur de l'art actuel (2000 à ce jour)	4	18	875,35\$
Conservatrice ou conservateur aux expositions	4	18	875,35\$

## LETTRES D'ENTENTE



## **Lettre d'entente visant la 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 personnes 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 créer un comité de travail dont le mandat est de traiter les enjeux liés à l'organisation du travail.
3. Il appartient au comité de préciser la portée du mandat. Toutefois, les parties reconnaissent l'importance d'analyser notamment les modalités entourant le travail individuel et collaboratif ainsi que le temps consacré aux réunions.

### **Composition du comité**

4. Les parties reconnaissent qu'elles souhaitent que le comité soit représentatif de l'ensemble du personnel. Ainsi, elles comprennent que le personnel syndiqué, non syndiqué et cadre seront invités à participer.
5. Le comité est formé d'un maximum de 8 personnes et sa composition sera la suivante :
  - a) 1 personne par groupe (personnes professionnelles syndiquées, personnel technique et ouvrier syndiqué, le cas échéant et personnel non syndiqué (incluant le personnel d'encadrement) œuvrant au Musée.
  - b) Ajout d'un membre par groupe précédemment énoncé par tranche de 15 personnes professionnelles.

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 au plus tard 6 mois suivant la signature de la convention collective.
9. Il appartient au comité d'établir son fonctionnement notamment quant à l'échéancier, la fréquence des rencontres ainsi que l'information à transmettre au personnel aux différentes étapes des travaux.
10. Les parties s'engagent à échanger la documentation qu'ils jugent pertinente et à collaborer aux travaux.
11. Au terme des travaux du comité, un rapport est rédigé par les parties. Il comprend les problématiques identifiées, les recommandations ainsi que les pistes de solutions proposées par les parties. Un rapport est rédigé malgré la dissidence de l'une ou l'autre des parties.
12. Le comité est dissous au 24e mois suivant sa création à moins d'une entente contraire entre les parties.
13. S'il l'estime nécessaire, après entente avec ces comités, certains enjeux peuvent être déferés au Comité de santé et de sécurité au travail ou aux Comités de relations professionnelles pour en assurer le suivi.



## Lettre d'entente concernant le télétravail

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

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

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

En contrepartie de cette lettre d'entente, le Syndicat s'engage à retirer le grief portant le numéro MNBAQ-20220304 déposé le 4 mars 2022.

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



## **Lettre d'entente concernant les 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 développer et mettre en œuvre conjointement le protocole d'intervention.

Ainsi, elles conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.
2. L'employeur s'engage à déposer au CRP, dans les 6 mois suivant la signature de la convention collective, un protocole d'intervention visant à soutenir les personnes professionnelles faisant face à des situations de violence conjugale, familiale ou sexuelle.
3. Le protocole d'intervention doit permettre :
  - de clarifier les définitions liées à la violence conjugale, familiale ou sexuelle;
  - d'identifier les droits et responsabilités de chacun;
  - de planifier les actions visant la sensibilisation et la formation du personnel professionnel en lien avec la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel;
  - de définir le rôle des personnes-ressources, leurs interventions, les outils à leurs dispositions ainsi que de la formation initiale ou continue;
  - de confirmer l'engagement de l'employeur à sécuriser le milieu de travail;
  - d'établir la procédure à suivre lors d'un événement traumatisant;
  - de définir les notions liées au plan de protection individuel ainsi que toutes mesures d'accommodement;
  - de préciser que les renseignements concernant une situation de violence sont de nature confidentielle, mais qu'il existe des exceptions permettant la communication des renseignements lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne professionnelle.
4. Les parties s'entendent pour réviser le protocole d'intervention un an suivant sa mise en application et à y apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant. Ensuite, au besoin, le CRP discutera des modifications à y apporter.
5. Les parties reconnaissent qu'afin de protéger la confidentialité de la personne professionnelle et s'assurer de la sécurité du lieu de travail, l'employeur divulgue l'information pertinente uniquement si nécessaire aux personnes-ressources identifiées, et ce, conformément aux lois applicables.



## **Lettre d'entente sur la participation au comité des ressources humaines du conseil d'administration**

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

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

### **Lettre d'entente concernant les droits parentaux**

Les parties conviennent de la parité avec la fonction publique du Québec en matière de droits parentaux et s'entendent pour appliquer les mêmes normes en cette matière et intégrer les modifications qui pourraient y être apportées au cours de la convention collective.



## **Lettre d'entente relative aux lois sur l'assurance emploi et sur les normes du travail**

L'employeur s'engage, le cas échéant, à appliquer aux personnes professionnelles visées par la convention, toute entente intervenue avec les autres représentants des salariées et salariés des secteurs public et parapublic au sens de la *Loi sur les régimes de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q., c. R-8.2 concernant l'ajustement de leurs conventions aux lois sur l'assurance emploi ou sur les normes du travail relativement aux droits parentaux, sous réserve de l'accord du syndicat.

**Lettre d'entente concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue**

Cette lettre d'entente vise à accroître la qualité de vie au travail et la conciliation travail – famille des personnes professionnelles.

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes applicables à un régime d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement:

1. Une personne professionnelle à temps complet adhère à un aménagement volontairement par période de trois (3) mois, de six (6) mois ou d'un (1) an sous réserve de l'approbation de l'employeur. La personne professionnelle participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment une personne professionnelle peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
3. Les conditions de travail applicables sont celles de la personne professionnelle à temps réduit y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu :
  - a. qu'une personne professionnelle à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une personne professionnelle à temps réduit;
  - b. que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien;
  - c. que durant le congé compensatoire, la personne professionnelle visée au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à la personne professionnelle pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'elle aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées, et ce, compte tenu des jours de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, la personne professionnelle remet le traitement versé entrop.
  - d. l'adhésion de la personne professionnelle à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue par l'article 8-1.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.04.
4. Le service continu ou le service d'une personne professionnelle n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures sur une base annuelle. En conséquence, le service continu ou le service s'accumule pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieure à 548 heures au cours des douze mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.
5. Pendant son assujettissement à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue à l'article 8-1.26 :

Le congé de maladie octroyé à la personne professionnelle en congé partiel sans traitement est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures normales de travail rémunérées de ces mois prévues à l'horaire de la personne professionnelle par le nombre d'heures prévues à l'horaire de la personne professionnelle à temps complet pour ce même mois. Ce congé ne sera octroyé que si la personne

professionnelle a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures normales de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.

6. Pour une personne professionnelle assujettie à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à 7 heures par jour ou 35 heures par semaine.
7. Une personne professionnelle à temps complet visée par la présente sera tenue de verser à Retraite Québec les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 20 % du temps complet sur une base annuelle afin qu'elle se voie reconnaître une pleine année d'ancienneté et un traitement admissible équivalent.
8. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention.

### **Lettre d'entente numéro 8 relative au RREGOP et au RRF**

L'employeur appliquera les décrets et les modifications législatives apportées à la loi sur le RREGOP, le RRE, et le RRF qui entraîneraient la mise en place d'un régime de retraite distinct à l'intention des membres du SPGQ.

### Lettre d'entente sur le stationnement

L'employeur informe le syndicat de sa politique sur l'attribution des espaces de stationnement au comité de relations professionnelles.

Au moment de la signature de la convention collective, les taux de location des espaces de stationnement seront selon les montants suivants :

	<b>Tarifs mensuels</b>	<b>Tarifs quotidiens plus de 3 heures</b>	<b>Tarifs quotidiens moins de 3 heures</b>
Au 1 <sup>er</sup> avril 2019	80.50 \$ taxes incluses	8 \$ taxes incluses	6 \$ taxes incluses

## **Lettre d'entente concernant l'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 8-1.18 de la convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.18. Le cas échéant, la personne professionnelle doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.18.

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 8-1.20 de la convention, une fois l'épuisement des jours de congés de maladie à sa banque complétée.

- b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.07 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 :

- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congés de maladie à sa banque. Malgré l'article 4-3.13 de la convention, la personne professionnelle peut anticiper les crédits de vacances qu'elle accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- d) 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;

- e) 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 8-1.18.

## 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 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 alinéa est payée à la personne professionnelle ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la personne professionnelle au moment de sa fin d'emploi.

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 1<sup>er</sup> avril 2023 doit acquitter son rachat avant sa prise de retraite. La personne professionnelle prenant sa retraite le ou après le 1<sup>er</sup> avril 2023, doit acquitter son rachat entre le 1<sup>er</sup> 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 2020.

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 1<sup>er</sup> avril 2020 et prend fin le 31 mars 2025.



## Lettre d'entente concernant les relativités salariales

M

### SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### 1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe 1.

#### 2. Taux, échelles de traitement et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, 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 mois dans les échelons un à huit ;
- une année dans les échelons neuf à dix-huit.

#### 3. Technique d'indexation

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent. À compter du 1 avril 2019, la majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

Aux fins de publication de la convention collective, les taux annuels sont arrondis au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

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

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

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

## SECTION 2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### 1. Classement de la personne professionnelle

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

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

### 2. Interprétation

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

### 3. Règles d'intégration

La personne professionnelle est intégrée dans la nouvelle échelle de traitement (annexe 3) de son titre d'emploi 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, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019. Les emplois visés par cette mesure sont présentés à l'annexe 4.

Sous réserve des articles 6-6.01, 6-6.03 et 10-1.04, la modification de l'échelon, le cas échéant, à la suite de l'intégration ne peut avoir pour effet de modifier la date du prochain avancement d'échelon de la personne professionnelle.



Musée national  
des beaux-arts  
du Québec

Québec

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

