

CONVENTION INTERVENUE

ENTRE

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC**



ET



LE MUSÉE DE LA CIVILISATION

Échéance : Le 31 mars 2020

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 – GÉNÉRALITÉS	1
1-1.00 But de la convention et interprétation.....	1
But de la convention	1
Interprétation.....	1
1-2.00 Reconnaissance et champ d'application	5
1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur	6
Droits de l'employeur	6
Responsabilités de l'employeur	6
Modifications aux conditions de travail	6
1-4.00 Santé et sécurité	7
1-5.00 Harcèlement psychologique.....	8
1-6.00 Accès à l'égalité	9
1-7.00 Uniforme de travail	10
1-8.00 Langue de travail	11
CHAPITRE 2-0.00 - VIE SYNDICALE.....	13
2-1.00 Régime syndical	13
Cotisation.....	13
2-2.00 Représentation syndicale et absence pour activités syndicales.....	14
Activités syndicales.....	14
Activités paritaires.....	15
Réunions syndicales	15
2-3.00 Comité de relations professionnelles.....	16
2-4.00 Transmission de documents et droit d'affichage	17
CHAPITRE 3-0.00 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	19
3-1.00 Mesures administratives.....	19
Consultation du dossier personnel	19
Avertissement.....	19
Réorientation professionnelle	19
Rétrogradation	19
Relevé provisoire	20
Révocation administrative.....	21
3-1.02 Mesures disciplinaires.....	22
CHAPITRE 4-0.00 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	23
4-1.00 Régime d'horaire de travail.....	23
Horaire variable	23
Le régime d'horaire variable	23
Présence au travail	23
Horaire fixe	24
Période de repas	24
Période de pause.....	24
Période de repos	24
Congés hebdomadaires.....	24
Modification à l'horaire	24
Employé régulier à temps partiel	24
4-2.00 Heures supplémentaires	26
4-3.00 Vacances annuelles	28
4-4.00 Jours fériés et chômés.....	30
4-5.00 Congés pour événements familiaux	31
4-6.00 Congés pour affaires judiciaires et charges publiques	33
Charges publiques.....	33
4-7.00 Congés sans traitement.....	34
Retraite progressive.....	36
4-8.00 Congés à traitement différé	37

CHAPITRE 5-0.00 - CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISE À PIED.....		43
5-1.00	Changements techniques, technologiques ou administratifs	43
	Principes généraux	43
	Événements déclencheurs	43
	Identification des employés visés	43
	Préavis de mise à pied	43
5-2.00	Mise à pied pour surplus de personnel.....	45
	Liste de rappel	45
5-3.00	Sous-contrats et cession	47
	Sous-contrats.....	47
	Cession.....	47
CHAPITRE 6-0.00 - ORGANISATION DE LA CARRIÈRE		49
6-1.00	Classification	49
	Intégration.....	49
	Première étape	50
	Deuxième étape.....	51
	Révision des échelles de traitement	51
6-2.00	Classement.....	53
	Avancement d'échelon	53
	Avancement dans le corps d'emploi	54
6-3.00	Service.....	55
6-4.00	Statut de régulier	56
6-5.00	Évaluation de l'appréciation des contributions	57
6-6.00	Mouvements de personnel	58
	Mobilité interne.....	59
6-7.00	Développement des ressources humaines.....	60
CHAPITRE 7-0.00 - RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES		63
7-1.00	Rémunération et maintien de l'équité salariale	63
	Dispositions générales.....	63
	Taux et échelles de traitement	63
	Employés hors échelle.....	64
7-2.00	Versement des gains.....	65
7-3.00	Allocations et primes	67
	Allocation de disponibilité.....	67
	Prime de fin de semaine.....	67
	Prime de chef d'équipe	67
	Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire	68
	Prime de soir ou de nuit.....	68
7-4.00	Frais de déplacement, d'assignation, d'usage de voitures et de stationnement	69
CHAPITRE 8-0.00 - RÉGIMES COLLECTIFS		71
8-1.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement.....	71
	Dispositions générales.....	71
	Régime d'assurance-vie	72
	Régime d'assurance maladie	72
	Régime d'assurance traitement.....	73
	Réserve de congés de maladie	76
	Remboursement de la réserve de congés de maladie	77
	Employés occasionnels	78
	Dispositions transitoires.....	78
	Employé invalide au 1 ^{er} janvier 2018	78
	Dispositions diverses	78
8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles	80
	Indemnités et avantages.....	80
	Droit de retour au travail	81

	Dispositions générales.....	81
	Employés occasionnels	81
8-3.00	Droits parentaux	83
	Dispositions générales.....	83
	Congé de maternité	83
	Principe	83
	Préavis de départ.....	84
	Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale	84
	Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime d'assurance-emploi.....	85
	Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi.....	86
	Dispositions particulières	87
	Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	88
	Autres congés spéciaux.....	88
	Congé à l'occasion de la naissance	89
	Congé de paternité	89
	Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi.....	89
	Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi.....	90
	Disposition particulière.....	90
	Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint.....	90
	Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi.....	90
	Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi.....	91
	Disposition particulière.....	91
	Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint	91
	Congé sans traitement en vue d'une adoption	91
	Congé sans traitement et congé partiel sans traitement	91
	Autres dispositions.....	92
	Suspension ou fractionnement du congé	92
	Avantages	93
	Retour au travail	93
	Employés occasionnels	94
	Dispositions transitoires.....	95
	CHAPITRE 9-0.00 - REGLEMENT DE MÉSETENTES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	97
9-1.00	Procédure de règlement de mésetentes et de griefs	97
	Présentation du grief.....	97
9-2.00	Arbitrage	99
	CHAPITRE 10-0.00 - CONDITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS	101
10-1.00	Conditions de travail applicables aux employés occasionnels	101
	Conditions de travail applicables aux occasionnels dont la durée d'emploi est d'un an et plus (en un seul ou plusieurs engagements successifs)	102
10-2.00	Liste de rappel	103
	Mise à jour de la liste	103
	Utilisation de la liste	103
	Radiation de la liste.....	104
10-3.00	Particularités applicables aux guides-animateurs	105
	CHAPITRE 11-0.00 - DURÉE DE LA CONVENTION	107
11-1.00	Durée de la convention	107
11-2.00	Dispositions transitoires	107

ANNEXES

ANNEXE I -	Vacances - Table d'accumulation	109
ANNEXE II -	Liste des corps d'emploi.....	111
ANNEXE III -	Taux et échelles de traitement	112
ANNEXE IV -	Lettre d'entente relative à la titularisation de certains employés.....	137
ANNEXE V -	Lettre d'entente relative à l'application de l'article 7-3.04.....	139
ANNEXE VI -	Lettre d'entente relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de l'employé pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite... ..	141
ANNEXE VII -	Lettre d'entente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de l'employé.....	143
ANNEXE VIII -	Lettre d'entente sur la relativité salariale.....	145
	Annexes : A Rangement des corps d'emploi	
	B Structure issue des relativités salariales	
	C Échelles de traitement annuel au 2 avril 2019	
ANNEXE IX -	Lettre d'entente sur la mise en œuvre de la relativité salariale.....	185

CHAPITRE 1-0.00 – GÉNÉRALITÉS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION ET INTERPRÉTATION

But de la convention

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

Interprétation

- 1-1.02 Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) « Affectation »

Mouvement d'un employé d'un emploi à un autre dont le maximum de l'échelle de traitement n'est ni supérieur ni inférieur de 4 % à son ancien maximum; s'il s'agit de corps d'emploi comportant un taux de traitement unique, dont le taux n'est ni supérieur ni inférieur de 4 % à son ancien taux.

b) « Conjoint »

- i) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue 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 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, font perdre ce statut de conjoint.

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

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

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

c) « Emploi »

Ensemble de fonctions ou de tâches significatives groupées ou intégrées pour des raisons d'organisation; un emploi peut être accompli par un ou plusieurs employés :

- i) « Emploi régulier à temps complet »

Emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire équivalente à une semaine normale de travail;

ii) « Emploi régulier à temps partiel »

Emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une période indéfinie et pour une durée hebdomadaire inférieure à une semaine normale de travail, mais comportant un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 1/2) pour le personnel ouvrier;

iii) « Emploi occasionnel »

Emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour :

- a) exécuter un travail spécifique et occasionnel d'une durée de moins de douze (12) mois; ou pour
- b) parer à un surcroît de travail; ou pour
- c) remplacer un employé temporairement absent pour congé autorisé selon les dispositions de la présente convention collective;

iv) « Emploi étudiant »

Emploi créé en vue d'embaucher un étudiant au cours de la période s'échelonnant du 1^{er} avril au 1^{er} octobre de chaque année et occupé par une personne ayant étudié au cours de la période scolaire précédant la période d'embauche; cet emploi ne doit pas empêcher le rappel d'un occasionnel.

Aux fins du calcul des heures admissibles à la liste de rappel, le temps travaillé durant l'été sera calculé si la personne demeure à l'emploi du Musée, et ce, sans interruption;

v) « Emploi vacant »

Emploi régulier pour lequel il n'y a pas de titulaire et que l'employeur décide de combler.

d) « Employé »

Un employé qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective :

i) « Occasionnel »

Un employé qui occupe un emploi occasionnel;

ii) « Régulier »

Un employé qui occupe un emploi à temps complet ou à temps partiel autre qu'un emploi occasionnel et qui a complété la période de probation prévue à la section 6-4.01;

iii) « Temporaire »

Un employé qui n'a pas complété la période de probation prévue à la section 6-4.01.

e) « Employeur »

Le Musée de la civilisation en sa qualité d'employeur.

f) « Enfant à charge »

Un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux (2), ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 8-1.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps

plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

g) « Jour »

Un jour de calendrier à moins d'indications contraires inscrites à la convention.

h) « Journée normale de travail »

- Sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau ; et
- Sept heures et trois-quarts (7,75) pour le personnel ouvrier.

i) « Mobilité »

Le mouvement temporaire d'un employé lui donnant la possibilité d'acquérir de nouvelles expériences ou de développer de nouvelles habiletés.

j) « Musée »

Le Musée de la civilisation.

k) « Promotion »

L'accès d'un employé à une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4 %) supérieur au traitement de la classe d'emploi à laquelle il appartenait.

l) « Réorientation »

L'accès d'un employé, à sa demande, à une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4 %) inférieur au traitement de la classe d'emploi à laquelle il appartenait.

m) « Représentant syndical »

Personne désignée par le syndicat autre qu'un délégué syndical de l'unité de négociation du Musée de la civilisation.

n) « Rétrogradation »

Attribution à un employé, par décision de l'employeur, d'un classement dans une classe d'emploi dont le traitement maximal est de plus de quatre pour cent (4 %) inférieur au traitement de la classe d'emploi à laquelle il appartenait.

o) « Secteur de travail »

Le regroupement d'employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

p) « Semaine normale de travail »

- Trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau; et
- Trente-huit heures et trois-quarts (38,75) pour le personnel ouvrier.

q) « Service »

La période d'emploi accumulée par un employé depuis le début de son engagement et, le cas échéant, des engagements antérieurs. Le service se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés.

r) « Supérieur hiérarchique »

La personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

s) « Supérieur immédiat »

La personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le premier niveau d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.

t) « Syndicat »

L'association d'employés qui détient le certificat d'accréditation, à savoir : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. (S.F.P.Q.).

u) « Unité de négociation »

Unité décrite dans le certificat d'accréditation signé par le Commissaire du travail.

1-1.03 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1-1.04 Les annexes ci-après font partie intégrante de la présente convention :

Annexe I : Vacances – Table d'accumulation

Annexe II : Liste des corps d'emploi

Annexe III : Taux et échelles de traitement

Annexe IV : Lettre d'entente relative à la titularisation de certains employés

Annexe V : Lettre d'entente relative à l'application de l'article 7-3.04

Annexe VI : Lettre d'entente relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de l'employé pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite

Annexe VII : Lettre d'entente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de maladie de l'employé

Annexe VIII : Lettre d'entente sur la relativité salariale

Annexes : A Rangement des corps d'emploi
B Structure issue des relativités salariales
C Échelles de traitement annuel au 2 avril 2019

Annexe IX : Lettre d'entente sur la mise en œuvre de la relativité salariale

1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 25 mars 1986.

1-2.02 La présente convention ne s'applique pas aux stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme d'enseignement reconnu ou dans le cadre d'un programme d'employabilité.

Tout nouveau programme applicable au Musée fera l'objet d'une entente avec le syndicat.

1-2.03 Si l'employeur désire exclure un employé de l'unité de négociation, il en avise le syndicat en lui indiquant le motif de sa demande.

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

1-2.04 La présente convention ne s'applique pas aux postes d'adjointe administrative aux ressources humaines, et de technicienne aux ressources humaines à la Direction des ressources humaines et matérielles et de l'adjointe à la direction générale. Ces employées sont donc exclues de l'unité de négociation.

L'employeur doit, dans les les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, fournir à la présidence de la section locale du syndicat la liste des employés exclus de l'unité de négociation. Cette liste indique les nom, prénom, sexe, classement et statut de ces employés.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

Modifications aux conditions de travail

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

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

1-4.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 1-4.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des employés sont respectées.
- 1-4.02 Les parties conviennent de maintenir actif le Comité de santé et de sécurité du travail qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (Loi S-2.1).
- 1-4.03 L'employé membre du Comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.
- Lorsque cette présence ne coïncide pas avec l'horaire de travail de l'employé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.
- L'employé visé ne doit pas s'absenter sans en avoir été autorisé par son supérieur immédiat.
- 1-4.04 Le représentant à la prévention peut, après en avoir été autorisé par son supérieur immédiat, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions.
- La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités de la direction, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux 6^e et 7^e paragraphes de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ou s'il est avisé d'un accident tel que décrit à l'article 62 de cette même Loi

1-5.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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

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

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

1-5.02 Le harcèlement psychologique se définit comme suit : une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé. Cette définition inclut toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou autre.

1-5.03 Lorsqu'un employé estime être victime de harcèlement psychologique, il peut :

- a) porter plainte dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'événement, selon les modalités prévues à la politique visant à contrer le harcèlement et l'incivilité au travail;
- b) déposer un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'événement selon la procédure de grief.

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement. Dans les deux (2) cas, l'employé peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical libéré à cette fin sans perte de traitement.

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

Aux fins de la rencontre prévue à l'article 9-1.06, les parties conviennent que le syndicat peut remplacer ses représentants par deux (2) personnes.

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

1-5.05 Le grief prévu à l'article 1-5.04 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions prévues au chapitre 9-0.00.

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

1-6.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- 1-6.01 L'employeur s'engage à mettre sur pied tout programme d'accès à l'égalité exigé par le législateur. Tout nouveau programme ou toute modification à un programme existant doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles.
- 1-6.02 L'employeur fournit aux membres du comité de relations professionnelles toutes les données dont il dispose relativement à l'élaboration et à la mise à jour de ces programmes.
- 1-6.03 À défaut d'entente sur le contenu ou l'échéancier des programmes, l'employeur se réserve le droit de mettre en application, en tout temps, de tels programmes, en autant qu'ils ne modifient pas les conditions de travail prévues à la présente convention collective.

1-7.00 UNIFORME DE TRAVAIL

1-7.01 L'employeur fournit gratuitement, à tous les employés, tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

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

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

Les dispositions des paragraphes précédents, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque des recommandations du Comité de santé et sécurité du travail, prévu selon les dispositions de la section 1-4.00 de la présente convention collective, précisent les obligations de l'employeur en vertu des lois existantes.

1-8.00 LANGUE DE TRAVAIL

- 1-8.01 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 1-8.02 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins de la direction et conformément à la loi.
- 1-8.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00 - VIE SYNDICALE

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

2-1.01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé régi par la présente convention une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette retenue prévue à la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de l'employé embauché après la signature de la présente convention.

Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et tout montant imposé par le syndicat à l'un de ses membres.

2-1.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de cet avis par l'employeur.

2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixé par le syndicat varie en fonction du traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

2-1.04 L'employeur fournit la liste des employés au syndicat à chaque période de paie. Cette liste contient les nom, prénom, adresse personnelle, numéro d'assurance sociale, numéro de téléphone, sexe, date de naissance, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi, traitement ainsi que le montant de la retenue individuelle. Elle fait état des arrivées et des départs des employés.

2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue à la présente section, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné de la liste décrite à l'article 2-1.04.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'Article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il les perçoit après avoir consulté le syndicat sur les modalités de remboursement.

Si un employé quitte son emploi, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, des cotisations qui n'ont pu être perçues.

Au cours d'une période de mobilité interne, le montant de la cotisation est versé au syndicat d'où provient le poste en mobilité.

2-1.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas un employé.

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

2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE ET ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Activités syndicales

- 2-2.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés à la fonction de délégué syndical. Il fournit à l'employeur le nom des personnes agissant à titre de délégué syndical et l'informe de toute modification à cette liste.
- 2-2.02 Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout employé sur les modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief ainsi que dans la préparation de commentaires relatifs aux avertissements écrits et à l'évaluation.
- Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant le temps nécessaire sans perte de traitement, s'il en a d'abord convenu avec son supérieur immédiat.
- Cette absence ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable.
- Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.
- L'employé occasionnel pourra bénéficier de libérations syndicales seulement pendant les périodes où il est à l'emploi.
- 2-2.03 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite des événements reliés à l'exercice de ses fonctions, devant les instances suivantes : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Commission des lésions professionnelles, Commission des droits de la personne, Tribunal administratif du Québec, Commissaire du travail, Tribunal du travail.
- Il peut aussi accompagner l'employé, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.
- 2-2.04 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales, incluant des cours de formation syndicale, et la participation aux conseils des délégués, et ce, aux conditions qui sont stipulées à l'article 2.2.05.
- Le temps consacré à ces activités doit être inscrit de façon distincte sur la feuille de temps dûment signée.
- La détermination du temps d'absence prévu au présent article doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire à l'employé.
- 2-2.05 Le permis d'absence est accordé à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche de la direction, ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche de la direction s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence et si les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies :
- a) la demande doit être faite, par écrit, au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence pour les absences d'une demi-journée et plus;
 - b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
 - c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.
- Le nombre de jour pris pour activités syndicales ne doit pas dépasser trente-sept jours et demi (37,5) par année pour l'ensemble des délégués, le solde pouvant être reporté à l'année suivante.

- 2-2.06 Dans le cas de permis d'absence ou de libération syndicale accordés visés à la présente section, le salaire et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat.
- 2-2.07 Le remboursement prévu à l'article 2-2.06 sera payé dans les soixante (60) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur, au moins une fois par année, d'un état de compte accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due, ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.
- 2-2.08 Sur demande écrite faite au moins cinq (5) jours à l'avance, l'employeur accorde un permis d'absence pour effectuer des mandats syndicaux qui ne relèvent pas de la fonction de délégué. Un maximum de vingt (20) jours par année peut être utilisé à cette fin.

Dans le cas de ce permis d'absence, le S.F.P.Q. remboursera le salaire et les avantages sociaux incluant la part de l'employeur.

- 2-2.09 Sur demande écrite faite au moins vingt et un (21) jours à l'avance, l'employeur convient d'accorder à tout employé un congé sans solde pour occuper un emploi à plein temps au syndicat. Cet employé doit donner un avis de vingt et un (21) jours à l'employeur avant de revenir au travail. À son retour au travail, l'employé réintègre son poste si la période d'absence est de vingt-quatre (24) mois ou moins ou un poste équivalent si la période d'absence est supérieure à vingt-quatre (24) mois. Dans les deux (2) cas, il conserve la classification et le salaire auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas obtenu de congé sans solde.

Malgré les dispositions qui précèdent, si l'employeur a été dans l'obligation d'abolir son poste, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors occupé son poste.

Activités paritaires

- 2-2.10 Un employé qui est membre d'un comité a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux réunions de ce comité, ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité. L'absence de l'employé doit avoir été préalablement autorisée par son supérieur immédiat.
- 2-2.11 L'employé, dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-2.10, se voit accorder en remplacement un autre jour de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ce congé. À défaut pour l'employeur de remplacer ce congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé à temps complet se voit accorder en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire de sa journée régulière de travail et pour l'employé à temps partiel, la compensation se limite à cent pour cent (100 %).

Réunions syndicales

- 2-2.12 Sur demande, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié.
- 2-2.13 L'employeur met à la disposition du syndicat, lorsque disponible, un espace approprié que le syndicat ou un représentant dûment autorisé peut utiliser afin de recevoir en consultation les employés pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toutes autres informations syndicales. De plus, l'employeur met un classeur à la disposition du syndicat, dont l'emplacement est convenu entre les parties.

2-3.00 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

2-3.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à maintenir actif un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employés désignés par le syndicat. Chaque partie détermine son porte-parole et son secrétaire pour les fins du comité.

Le but du comité est :

- a) de favoriser de saines relations patronales et syndicales en étudiant les problèmes particuliers concernant les conditions de travail et en soumettant les solutions appropriées;
- b) de convenir d'ententes particulières portant sur des sujets déterminés par les parties sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;
- c) de discuter des mesures de création, de maintien et de prolongation des emplois.

2-3.02 Le comité se réunit aux dates convenues entre les parties. L'ordre du jour est constitué trois (3) jours avant la tenue de la rencontre.

Un compte rendu est fait et transmis aux membres du comité.

2-3.03 L'employeur s'engage à informer le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, des changements au plan d'organisation qui auraient pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employés, auquel cas le syndicat peut formuler des recommandations, le cas échéant.

2-4.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS ET DROIT D’AFFICHAGE

2-4.01 L'employeur transmet à la présidence de la section locale une copie de toute directive et de tout document d'ordre général relatif à la présente convention et émis par la Direction des ressources humaines et matérielles à l'intention des employés.

2-4.02 Tout document de nature personnelle destiné aux employés, émanant la Direction des ressources humaines et matérielles ou de la comptabilité, est acheminé sous enveloppe scellée.

2-4.03 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur en remet une copie à chaque employé.

De plus, l'employeur remet à tout nouvel employé la convention collective, les règlements et politiques du Musée relatifs à ses conditions de travail, sa description de tâches ainsi que tout document explicatif relatif aux régimes de retraite et d'assurances.

L'employé reçoit toute modification apportée à ces documents.

2-4.04 Le syndicat, par des représentants dûment autorisés, peut remettre aux employés sur les lieux de travail, en dehors des heures de travail ou pendant la pause, tout document de nature syndicale.

Il peut, à cet effet, utiliser les technologies de l'information et de communication de l'employeur si celui-ci en reçoit une copie conforme.

2-4.05 Dans chacun des édifices, le syndicat peut afficher, sur les tableaux à l'usage exclusif du syndicat et installés par l'employeur, tout document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à l'employeur.

2-4.06 L'employeur transmet annuellement, à la présidence de la section locale, une liste des employés indiquant leur service accumulé.

CHAPITRE 3-0.00 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

3-1.01 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines et matérielles. Il reçoit copie de tout document préjudiciable versé à son dossier et peut joindre sa version à un document y étant versé. Il peut également consulter son dossier, et ce, en présence d'un employé de la Direction des ressources humaines et matérielles; il peut alors se faire accompagner de son délégué syndical. Lorsqu'il consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

Avertissement

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

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

Réorientation professionnelle

3-1.03 Lorsqu'un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son corps d'emploi, il peut demander à l'employeur sa réorientation professionnelle :

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

3-1.04 Dans sa demande, l'employé doit indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

3-1.05 Compte tenu des besoins de l'organisation et des exigences reliées à l'emploi visé, l'employeur donne suite à la demande de l'employé dans les vingt et un (21) jours qui suivent une telle demande s'il possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions de sa nouvelle classe d'emploi.

L'employé est informé de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit, dont une copie est adressée à la présidence de la section locale du syndicat.

3-1.06 Le taux de traitement de l'employé, dans ce cas, ne doit pas être inférieur à celui auquel il avait droit avant sa réorientation professionnelle. Si son taux de traitement antérieur dépasse le taux maximum de la nouvelle classe d'emploi, l'employé est considéré hors échelle et les dispositions de l'article 7-1.06 s'appliquent.

3-1.07 En cas de divergence d'opinion sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où l'employeur a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail.

Rétrogradation

3-1.08 La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à un employé dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.09 L'employeur peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'un employé lorsque celui-ci ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emploi pour cause :

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

Le cas échéant, l'employeur doit en prévenir l'employé et la présidence de la section locale par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit accompagné d'une copie des articles 3-1.08 à 3-1.13, lui indiquant les motifs de sa décision de prendre de telles mesures, ainsi que le nouvel emploi et le nouveau classement envisagés par le Musée.

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

- 3-1.10 S'il veut contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur, l'employé doit, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs.

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

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

- 3-1.11 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

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

Si l'arbitre rejette le grief, l'employeur rétrograde l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

- 3-1.12 Le traitement de l'employé rétrogradé est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation. Si son taux de traitement antérieur dépasse le taux maximum de la nouvelle classe d'emploi, l'employé est considéré hors échelle et les dispositions de l'article 7-1.05 s'appliquent;
- b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou pour cause de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions de son corps d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de l'employé.

Relevé provisoire

- 3-1.13 Dans un cas présumé de faute grave d'un employé, ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur peut le relever provisoirement de ses fonctions.

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

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

- 3-1.14 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

L'employé continue de recevoir son salaire pendant la durée de son relevé provisoire, sauf dans les cas visés par le troisième alinéa de l'article 3-1.13 pour lesquels le relevé provisoire est sans salaire.

- 3-1.15 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours.

Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au troisième (3^e) alinéa de l'article 3-1.13 ou la non-application des dispositions de l'article 3-1.14 peuvent être contestées par grief, et ce, conformément à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

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

- 3-1.16 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut requérir les services de l'employé à d'autres emplois, en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

Révocation administrative

- 3-1.17 L'employeur peut révoquer un employé :

- a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions;
- b) soit pour incapacité d'exercer ses fonctions, c'est-à-dire invalidité, à l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 8-1.14, après avoir épuisé toutes les possibilités d'accommodement raisonnable et sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00.

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

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

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.17 à 3-1.19.

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

- 3-1.18 L'employé visé à l'article 3-1.17 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de révocation, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

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

- 3-1.19 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision retenue.

3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 3-2.01 La réprimande est une déclaration par laquelle l'employeur souligne une faute ou une erreur commise par l'employé. Cette déclaration peut aussi contenir un avertissement.
- 3-2.02 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat à moins qu'il ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.
- 3-2.03 Lorsque l'employeur convoque un employé pour une rencontre relative à une mesure disciplinaire, il doit en aviser préalablement l'employé et un représentant syndical. L'employé peut demander la présence de celui-ci.
- 3-2.04 Toute réprimande inscrite au dossier d'un employé et tout document s'y référant sont retirés de ce dossier s'ils n'ont pas été suivis, dans les douze (12) mois, d'une autre mesure disciplinaire.
- 3-2.05 Toute mesure disciplinaire prise contre un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part, selon la procédure prévue à la section 9-1.00.
- 3-2.06 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 le 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 réintégrant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subie à la suite de la suspension ou du congédiement.
- Ce remboursement est calculé en déduisant du montant du traitement perdu les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.
- 3-2.07 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 3-2.06.

CHAPITRE 4-0.00 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 RÉGIME D'HORAIRE DE TRAVAIL

Horaire variable

4-1.01 Sauf indications contraires, les employés sont sous le régime de l'horaire variable. Si l'employeur décide d'exclure des employés du régime d'horaire variable, il convoque les membres du comité de relations professionnelles afin de les informer des motifs de l'exclusion.

Le régime d'horaire variable

4-1.02 Le régime d'horaire variable comporte notamment les éléments suivants :

- a) pour effectuer sa journée de travail, l'employé dispose d'une amplitude de dix (10) heures, soit de 8 h à 18 h;
- b) l'employé peut être autorisé par son directeur à débiter à 7 h dans la mesure où les besoins opérationnels et de service à la clientèle sont respectés. Une telle modification implique que l'amplitude demeure de dix (10) heures et est alors de 7 h à 17 h;
- c) les périodes journalières de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h à 15 h 30 sont définies plages fixes; sous réserve des conditions de la présente section, il est loisible à l'employé de déterminer à quel moment, en dehors des plages fixes, il se présente chaque jour au travail;
- d) l'employé utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour dîner.

Présence au travail

4-1.03 À chaque période de référence, l'employé remet à son supérieur immédiat une feuille de temps dûment signée sur laquelle il a quotidiennement enregistré son heure d'arrivée et de départ pour chaque demi-journée.

Aux fins de l'application de la présente section, la période de référence est de deux (2) semaines pour un total de soixante-dix (70) heures débutant le lundi pour le personnel administratif et de bureau et de soixante-dix-sept heures et demie (77,5) pour le personnel ouvrier.

- 4-1.04
- a) L'employé dispose d'une réserve horaire où à la fin de chaque période de référence sont comptabilisés les débits ou les crédits horaires (heures en moins ou en sus du soixante-dix (70) heures pour le personnel administratif et de bureau et du soixante-dix-sept heures et demie (77,5) pour le personnel ouvrier;
 - b) La réserve horaire peut contenir un maximum de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour le personnel ouvrier qui s'accumulent à raison d'un maximum de sept (7) heures pour le personnel de administratif et de bureau et de sept heures et trois quarts (7,75) pour le personnel ouvrier par période de référence. Les heures en sus ne sont pas créditées. Par contre, elle ne peut en aucun moment contenir un débit supérieur à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et de sept heures et trois quarts (7,75) pour le personnel ouvrier;
 - c) Les crédits servent à compléter les soixante-dix (70) heures pour le personnel administratif et de bureau et les soixante-dix-sept heures et demie (77,5) pour le personnel ouvrier par période de référence lorsque les plages fixes ne sont pas touchées;
 - d) L'employé peut utiliser ce crédit en journées ou en demi-journées de congé avec l'approbation du supérieur immédiat en tenant compte des besoins de la direction; il ne peut cependant utiliser, à cette fin, plus de deux (2) plages fixes par période de référence;
 - e) Malgré ce qui précède, les crédits de la réserve horaire pourront servir occasionnellement en combinaison avec certains congés fériés permettant ainsi l'utilisation d'un plus grand

nombre de plages fixes. Toute recommandation en ce sens faite par le comité de relations professionnelles devra recevoir l'approbation de l'employeur.

- 4-1.05 L'employé doit utiliser ses crédits d'horaire variable durant la période prévue d'emploi à moins que sa demande d'utilisation des crédits d'horaire variable soit refusée par le supérieur compte tenu des exigences de la direction.
- 4-1.06 Toute absence ou retard sur une plage fixe équivaut à un débit de trois heures et demie (3,5) pour le personnel administratif et de bureau et de trois heures soixante-quinze (3,75) pour le personnel ouvrier.

Horaire fixe

- 4-1.07 Le service à la clientèle exige que certains emplois soient assujettis à un horaire fixe. L'employeur établit alors l'horaire de travail de ses employés dans une amplitude qui est généralement de 8 h à 18 h pour le personnel administratif et de bureau et de 7 h à 18 h pour le personnel ouvrier.

Période de repas

- 4-1.08 La période de repas est d'une durée minimale de quarante-cinq (45) minutes et est exclue de la journée normale de travail. L'employé qui doit demeurer disponible durant sa période de repas a droit, s'il n'en a pas été avisé avant la fin de la dernière journée ouvrable, à une indemnité de 4,00 \$ en compensation du coût du repas.

Période de pause

- 4-1.09 L'employé a droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée travaillée. Cette pause ne peut venir diminuer la fin de la journée normale de travail. Le moment de la prise des périodes de pause est établi par entente entre l'employé et son supérieur immédiat.

Période de repos

- 4-1.10 L'employé a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Congés hebdomadaires

- 4-1.11 L'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible. Les jours de congé de fin de semaine sont répartis de façon aussi équitable que possible entre les employés.
- 4-1.12 L'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si le nombre de jours consécutifs excède cinq (5), l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos dans la période de référence. Toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre en moyenne à une semaine normale de travail. Le présent article peut s'appliquer différemment lorsqu'il y a entente avec l'employé.

Modification à l'horaire

- 4-1.13 Lorsque des circonstances incontrôlables le justifient ou que le service à la clientèle l'exige, l'employeur peut modifier la répartition des jours de congé ou de travail ainsi que l'horaire de l'employé. Il en avise l'employé et le syndicat au moins dix (10) jours à l'avance.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'une nouvelle répartition, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la décision de l'employeur.

Employé régulier à temps partiel

- 4-1.14 L'horaire de l'employé régulier à temps partiel est déterminé par le supérieur immédiat après consultation de l'employé et selon les besoins de la direction.

L'employé régulier à temps partiel est assuré d'un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

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

L'employé régulier à temps partiel reçoit tous les bénéfices rattachés à cette entente proportionnellement à sa semaine de travail.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4-2.01 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures exécutées à la demande expresse du supérieur immédiat :

- a) un jour férié;
- b) un congé hebdomadaire;
- c) dans le cas d'un employé assujéti au régime d'horaire variable, en sus d'une journée normale de travail et d'une semaine normale de travail ou, enfin, de l'équivalent de deux (2) semaines normales de travail par période de référence;
- d) dans le cas d'un employé à horaire fixe tel que défini à l'article 4-1.07, en sus d'une journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail ou, enfin, de l'équivalent de deux (2) semaines normales de travail par période de référence;
- e) dans le cas de l'employé dont la semaine de travail est inférieure à une semaine normale de travail, en sus d'une journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail.

4-2.02 L'employé reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 1/2) le temps travaillé.

L'employé a le choix d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé.

4-2.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 4-2.02 peuvent être pris en journées, demi-journées ou en heures à un moment qui convient au supérieur immédiat et à l'employé. Quant aux congés utilisés en heures, ceux-ci ne peuvent servir qu'à compléter un jour de travail et en aucun cas être utilisés pour pallier à une absence sur une plage fixe telle que définie à l'article 4-1.02 c).

Au 31 mars de chaque année, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés en totalité aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé n'ait choisi de reporter ses congés ou une partie ou la totalité (maximum 70 heures) de ses congés 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, en prenant une entente avec l'employé concernant les modalités.

4-2.05 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit un crédit minimum de quatre (4) heures à taux simple à sa réserve de temps supplémentaire.

4-2.06 Lorsqu'un employé effectue en temps supplémentaire, soit un (1) jour férié, soit un (1) congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après une journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures, il a droit à une demi-heure (1/2) pour le repas si les heures travaillées se situent pendant une période complète de repas.

Aux fins du présent article, les périodes normales des repas sont les suivantes :

Déjeuner :	7 h à 8 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	18 h à 19 h
Collation de nuit :	24 h à 1 h

4-2.07 L'employé peut prendre la demi-heure (1/2) prévue à l'article précédent pour interrompre son travail en temps supplémentaire à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures, sans compter le temps de cette interruption, ou il peut prendre cette demi-heure (1/2) immédiatement avant ou après son travail en temps supplémentaire.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est rémunérée en temps supplémentaire, et l'employé a droit à une autre indemnité de 4,00 \$ en compensation du coût du repas.

- 4-2.08 Le temps supplémentaire dans une direction est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emploi, habilités à effectuer les tâches requises. Il est réparti aussi équitablement que possible, le tout compatible avec l'efficacité des opérations.
- 4-2.09 Si un employé est hospitalisé pendant la période de reprise de son temps compensé, le temps compensé non utilisé est alors reporté.

4-3.00 VACANCES ANNUELLES

- 4-3.01 L'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée selon le nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation à l'annexe I.
- 4-3.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.
- Lorsque l'employé prend une (1) journée de vacances, sa réserve d'heures est réduite du nombre d'heures qui étaient prévues à son horaire.
- 4-3.03 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employeur rembourse le solde des jours de vacances à la réserve de l'employé, incluant les vacances accumulées depuis le 1^{er} avril de l'année courante.
- 4-3.04 Les employés choisissent, par ordre d'années de service ou selon leur rang sur la liste de rappel, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités de la direction. Au cours du mois de mai, la liste des dates de vacances est affichée.
- 4-3.05 Un employé peut prendre jusqu'à dix (10) jours de ses jours de vacances en journées ou en demi-journées séparées.
- Le solde des jours de vacances doit être pris par période minimale de cinq (5) jours, ou de façon continue.
- L'employé à temps partiel peut prendre jusqu'à la moitié (1/2) des jours de vacances acquis conformément à l'article 4-3.01, en journées ou en demi-journées séparées, et le solde de ses jours de vacances doit être pris en période équivalente à la durée minimum d'une période ininterrompue de travail prévue à son horaire hebdomadaire ou de façon continue.
- 4-3.06 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.02 ou qui est absent à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.
- Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, s'il en fait la demande. L'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.
- 4-3.07 Si un jour férié et chômé coïncide avec les vacances d'un employé, aucune déduction n'est faite de la réserve de vacances de l'employé pour ce jour de congé.
- 4-3.08 Lorsque l'employé accepte de changer sa période de vacances à la demande de l'employeur, celui-ci reporte les vacances de l'employé à l'année suivante, si telle est sa demande.
- 4-3.09 L'employeur peut autoriser un nouveau choix de vacances à un employé qui en fait la demande.
- 4-3.10 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux 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 4-3.09.
- 4-3.11 Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 4-5.01 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé, et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès, le tout conformément à l'article 4-3.10.

- 4-3.12 L'employé peut prendre des jours de vacances par anticipation jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours; il doit avoir l'approbation de l'employeur. Le nombre de jours de vacances anticipés est déduit du nombre auquel l'employé aura droit au 1^{er} avril suivant.
- 4-3.13 Malgré les autres dispositions de la présente section, l'employé peut reporter à l'année suivante le solde de ses vacances, celui-ci ne pouvant constituer une réserve de plus de dix (10) jours.

4-4.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

4-4.01 Les employés visés par la présente section bénéficient de treize (13) jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

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

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

Pour les emplois dont la présence au travail diffère d'une semaine normale de travail, la date du congé férié ne peut être déplacée.

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

Si tel congé ne peut être accordé à l'employé dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent la date du congé férié, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement d'un jour régulier de travail.

4-4.04 L'employé, qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 4-4.02, peut :

- a) recevoir en remplacement un congé d'une durée équivalant au temps de travail effectué, sous réserve de l'approbation du supérieur concernant la date, dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que dans ce cas l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire; ou
- b) recevoir une rémunération équivalente à une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de traitement pour les heures travaillées prévues à son horaire, en plus de voir son traitement régulier maintenu, si tel est son choix.

4-4.05 À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire normal de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsqu'un employé revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu au chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première (1^{re}) période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

4-4.06 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti aux dispositions de la section 8-1.00 ou 8-2.00, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié, et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

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

4-4.07 Les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier soit du Jour de l'An, soit du Jour de Noël, ainsi que du jour qui précède et qui suit le Jour de Noël et le Jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités de la direction.

4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

4-5.01 L'employé a droit, lorsqu'il en fait la demande, de s'absenter du travail pour les raisons et périodes de temps suivantes :

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

De plus, 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 de la personne défunte.

4-5.02 L'employé a droit à un permis d'absence d'un jour (1) supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), d), e), f) et g) de l'article 4-5.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

4-5.03 L'employé 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 ou de la section 8-3.00, a le droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si l'employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et compléter sa feuille de temps à l'endroit prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.04 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.03 et sous réserve de l'article 4-5.05, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé.

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

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

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

4-5.05 Le total des jours de congé utilisés en vertu des articles 4-5.04 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

4-5.06 Conformément à ce que prévoient les articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, un employé ... *peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.*

Toutefois, si un enfant mineur de l'employé est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Si la personne auprès de qui l'employé est requis en application des deux (2) alinéas précédents décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 4-5.01.

Ce congé peut être utilisé de façon non consécutive.

4-5.07 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé.

4-5.08 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 4-5.04, 4-5.06 ou 4-5.07 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

4-5.09 Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de 8-3.43. Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 8-3.44.

4-6.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES ET CHARGES PUBLIQUES

- 4-6.01 L'employé qui est appelé à agir à titre de juré, à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui, par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement, sous réserve de l'article 4-6.02.
- 4-6.02 Un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès, ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.
- 4-6.03 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas une des parties, soit lors d'un congé hebdomadaire ou soit en dehors de son horaire régulier, reçoit une compensation horaire équivalente à la durée requise de sa présence en cour.

Charges publiques

- 4-6.04 Sous réserve des dispositions de l'article 4-6.05, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, 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 des services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- Il en est de même pour l'employé qui agit, lors d'une élection, à titre de directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.
- 4-6.05 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé son employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.
- L'employé élu est considéré comme étant en absence sans traitement pour la durée de son premier (1^{er}) mandat et, lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.
- 4-6.06 Malgré les dispositions de l'article 4-6.04, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 4-7.01 Un employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du Musée, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de congé sans traitement pour une période de trois (3) mois ou plus doit être faite par écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant le début du congé. Ce permis d'absence, son renouvellement ou ses renouvellements doivent être transmis par un écrit signé par l'employeur.

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

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

Pour les congés sans traitement inférieurs à douze (12) mois accordés en vertu du présent article ou des articles 4-7.02 à 4-7.05, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période de congé.

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

- 4-7.03 L'employé a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans un établissement d'enseignement reconnu par le gouvernement. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de quarante-cinq (45) jours avant le début de son absence.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son représentant syndical.

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

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

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé, et ce, à la condition que cette demande ait été faite entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour précédant la date du début du congé.

- 4-7.05 Un employé régulier travaillant l'équivalent d'un temps complet peut obtenir un permis d'absence sans traitement à raison d'une demi-journée (1/2) ou d'une (1) journée par semaine

pour une période maximale de douze (12) mois afin de réduire le nombre d'heures de sa semaine de travail.

Toute demande de congé doit être faite, par écrit, à son directeur de direction au moins quarante-cinq (45) jours avant le début du congé et peut être accordé en tenant compte des nécessités du Musée.

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

L'employé ne peut juxtaposer au présent congé un congé de retraite progressive, retraite graduelle ou de préretraite graduelle.

Ce congé peut être renouvelé en effectuant une demande écrite auprès de son directeur (30) jours avant l'échéance.

L'employeur assume la moitié (1/2) de la cotisation au régime de retraite pour les vingt (20) premiers jours de ce congé sans traitement. Au-delà de cette période, les cotisations (part employeur et part employé) seront entièrement assumées par l'employé selon les modalités prévues par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance.

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

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités de la direction. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son représentant syndical.

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

L'employé peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé s'il en avise son employeur au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise, dès le retour au travail de l'employé, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités de la direction.

- 4-7.07 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

- 4-7.08 L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

- 4-7.09 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer, suivant les emplois disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi. Il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

Si l'employeur ne lui attribue pas d'emploi tel que mentionné au paragraphe précédent et que son emploi a été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 4-7.10 S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 4-7.11 L'employé qui ne se présente pas au travail à la date spécifiée pour son retour est considéré comme ayant démissionné à moins qu'il fût dans l'impossibilité de justifier son absence, et ce, pour un motif valable.

Retraite progressive

- 4-7.12 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

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

4-8.00 CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 4-8.01 Un employé régulier peut demander, par écrit à l'employeur, un congé sans traitement à traitement différé. Dans le cas d'un employé régulier à temps partiel, les calculs sont effectués en tenant compte d'une rémunération hebdomadaire égale à son taux horaire multiplié par quatorze (14).
- 4-8.02 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 4-8.30, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celles-ci étant prise en congé.
- 4-8.03 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre les parties, dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé par l'employeur. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé sans traitement à traitement différé pour une durée au moins égale à celle de ce congé.
- 4-8.04 Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 4-8.05 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.
- 4-8.06 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs.
- 4-8.07 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 4-8.09, 4-8.12, 4-8.23, 4-8.26 et 4-8.28.
- 4-8.08 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-8.30, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 4-8.09 Au cours de la participation de l'employé 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 l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-8.26 s'appliquent en les adaptant.
- 4-8.10 Au cours de l'option, l'employé continue d'accumuler son service aux fins d'accumulation des congés annuels. Toutefois, l'employé n'accumule pas de crédits de congés annuels ni de congés de maladie au cours de la période de congé sans traitement, mais il peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-8.11 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option, y compris pendant la période de congé sans traitement.
- 4-8.12 Aux fins des droits parentaux, lorsque le congé de maternité coïncide avec l'option, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines. L'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé sans

intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-8.09, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

4-8.13 Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 7-1.01 et celui-ci doit payer sa prime.

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

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

4-8.15 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et que l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 multipliés par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant, encore invalide au moment où l'option se termine, bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15.

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

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

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'invalidité se poursuive et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.15 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

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

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

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

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

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;
 - b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.
- 4-8.18 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement des prestations d'assurance traitement prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.15 est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations d'assurance traitement au cours de l'option.
- 4-8.19 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.
- 4-8.20 Aux fins d'application de la section 8-2.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 4-8.21 Aux fins d'application de la section 8-2.00, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :
- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;
 - b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'accident du travail.
- 4-8.22 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que le prévoient les articles 4-8.20 et 4-8.21 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :
- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option; ou
 - b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.
- 4-8.23 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

L'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

- 4-8.24 Aux fins des régimes de retraite, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet, et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 4-8.01 à 4-8.30.
- 4-8.25 Aux fins d'application des sections 7-1.00 et 7-3.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime ni rémunération additionnelle.
- Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.
- 4-8.26 L'employé, qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :
- a) l'employé doit rembourser, sans intérêt, conformément à l'article 4-8.29, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;
 - b) l'employé sera remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
 - c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
 - montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, le Musée rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse, sans intérêt, ce solde au Musée;
 - d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.
- Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'employé si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.
- 4-8.27 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'un changement de classe ou d'une promotion.
- Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de l'employé à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :
- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 4-8.29 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement, et les droits de pension sont pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option; ou
 - b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.
- 4-8.28 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation, si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

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

Malgré l'article 7-2.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le Musée, 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 l'employé.

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

4-8.30 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée de participation au régime

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

4-8.31 Les articles 4-8.01 à 4-8.30 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

CHAPITRE 5-0.00 - CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS ET MISE À PIED

5-1.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS

Principes généraux

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

De même, sous réserve du droit de l'employeur de destituer un employé pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi, étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent chapitre, il est possible qu'un employé soit mis à pied pour manque de travail.

Événements déclencheurs

5-1.02 L'employeur consulte six (6) mois à l'avance le syndicat et les employés visés :

- a) lors de l'introduction de changements techniques ou technologiques qui auraient pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied;
- b) lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement leurs tâches et d'entraîner leur mise à pied;
- c) lors d'une cession totale ou partielle du Musée, le cas échéant;
- d) sauf dans le cas de force majeure, lorsque survient un surplus d'employés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois disponibles dans une classe d'emploi devient inférieur au nombre d'employés de cette classe.

L'avis de consultation doit contenir, en outre, des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue, s'il y a lieu, le nombre d'employés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

Identification des employés visés

5-1.03 Les employés visés sont ceux concernés par le changement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés qui sont touchés par un des événements cités à l'article précédent, et afin d'identifier les employés visés, l'employeur procède d'abord sur une base volontaire en tenant compte du service des employés.

Si aucun employé n'accepte, l'employeur peut désigner l'employé ayant le moins de service s'il possède les qualifications ou les exigences requises pour occuper les fonctions de l'emploi visé par de tels changements.

Préavis de mise à pied

5-1.04 L'employeur transmet à l'employé visé susceptible d'être mis à pied un préavis écrit lui indiquant la date prévue de sa mise à pied. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat.

5-1.05 Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à l'article précédent, l'employé régulier dont l'emploi est déclaré en surplus bénéficie des dispositions suivantes :

- a) il déplace l'employé régulier ayant le moins de service dans sa classe d'emploi;
- b) à défaut, il déplace l'employé régulier ayant le moins de service dans une autre classe d'emploi;

- c) il peut déplacer un employé occasionnel. Dans ce cas, il est réputé avoir été mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.04, dans la classe d'emploi qu'il occupait.

Dans tous les cas, les déplacements s'effectuent sous réserve que l'employé réponde aux exigences du poste et qu'il possède plus de service que l'employé qu'il déplace.

5-1.06 En aucun cas, l'application des dispositions précédentes ne peut entraîner une promotion.

5-1.07 Un employé à temps complet ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

5-2.00 MISE À PIED POUR SURPLUS DE PERSONNEL

- 5-2.01 L'employé visé, ayant reçu un préavis de mise à pied, dispose de trente (30) jours suivant la transmission de ce préavis pour informer l'employeur, par écrit, s'il se prévaut ou non des dispositions prévues à l'article 5-1.05.
- 5-2.02 L'employé qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions de l'article 5-1.05 est déclaré en surplus. Cet employé bénéficie d'une période dite de stabilité de douze (12) mois; cette période débute lorsque l'employé est déclaré en surplus et qu'il reçoit un avis à cet effet. Pour l'employé régulier à temps partiel, cette période de stabilité est sur une base de quatorze (14) heures / semaine.
- L'employeur peut affecter l'employé visé à un autre poste pendant la période de stabilité sans réduction de son taux de traitement.
- 5-2.03 Dès le début de la période de stabilité l'employé visé peut, à son choix :
- a) demander une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement; pour l'employé régulier à temps partiel, cette prime est basée sur la moyenne des heures travaillées dans les trois (3) dernières années;
 - b) faire inscrire son nom sur la liste de rappel prévue à l'article 5-2.04 et, pour une période de vingt-quatre (24) mois, réclamer d'être affecté à un poste vacant s'il répond aux exigences du poste et sous réserve des articles 5-1.05 et 5-1.06.

Liste de rappel

- 5-2.04 Aux fins de l'application des articles 5-1.05 et 5-2.03, l'employeur constitue une liste de rappel sur laquelle il place les noms des employés au moment de leur mise à pied ou il remplace le nom des employés sur la liste prévue à la section 10-2.00, le cas échéant.
- 5-2.05 L'employé sur cette liste est rappelé en priorité, conformément à l'article 5-2.08, sur un emploi vacant s'il répond aux exigences de l'emploi.
- L'employeur doit transmettre à l'employé un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours avant la date où il doit se présenter au travail.
- L'employé doit indiquer dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel s'il accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis. À défaut, l'employeur peut rappeler au travail l'employé suivant sur la liste de rappel.
- Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis, même pour un employé qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus d'offre d'emploi aux fins de l'article 5-2.09.
- 5-2.06 L'employé rappelé au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour son nouvel emploi.
- 5-2.07 Pour fins de rappel, les employés sur la liste sont rappelés dans l'ordre suivant :
- a) employé de même classe d'emploi que l'emploi disponible;
 - b) employé qui accéderait à l'emploi disponible par voie de réorientation;
 - c) employé qui accéderait à l'emploi disponible par voie de promotion.
- L'employé visé au paragraphe b) ou c) de l'alinéa précédent a priorité sur le poste vacant s'il a plus de service qu'un employé qui réclamerait d'être affecté sur le poste en vertu des articles 3 1.03, 6-6.01 et 6-6.02 ou que l'employeur voudrait rétrograder.
- Pour les fins de cet article seulement, le temps passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul du service.

- 5-2.08 Si plusieurs employés sont sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus de service qui est appelé le premier (1^{er}); si deux (2) employés ont la même durée de service, on rappelle d'abord celui qui fut inscrit le premier (1^{er}) sur la liste.
- 5-2.09 Le nom de l'employé sur liste de rappel est rayé de la liste :
- a) s'il refuse trois (3) offres d'emplois consécutives;
 - b) s'il a reçu l'avis de mise à pied prévu à l'article 5-2.01 depuis plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- 5-2.10 L'employé rappelé au travail conformément à l'article 5-2.05 se voit créditer les années de service qu'il avait accumulées avant sa mise à pied. La période pendant laquelle il a été sur la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins de cet article.

5-3.00 SOUS-CONTRATS ET CESSION

Sous-contrats

5-3.01 Lorsque l'employeur envisage de confier un sous-contrat qui peut avoir pour effet de diminuer le nombre d'emplois réguliers et occasionnels dans une classe d'emploi, il doit consulter le syndicat au moins soixante (60) jours avant que la décision ne soit entérinée par l'autorité compétente.

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

Cession

5-3.02 Sauf dans le cas de vente en justice, l'aliénation ou la concession totale ou partielle des établissements couverts par le certificat d'accréditation n'aura pas pour effet d'invalider les dispositions de la présente convention et le nouvel employeur sera lié par la présente convention collective comme s'il y était nommé.

CHAPITRE 6-0.00 - ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 CLASSIFICATION

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

La détermination d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques.

6-1.02 L'employé est appelé à exercer de façon principale et habituelle des attributions de la classe d'emploi à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, ou que lui sont temporairement confiées des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités de la direction.

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

6-1.03 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi ou à un corps d'emploi différent du sien procède à une demande de reclassement. L'employé doit indiquer dans quel corps ou classe d'emploi il désire être reclassé ainsi que les motifs justifiant cette demande.

L'employeur dispose de trente (30) jours pour rendre sa décision. Si l'employé est insatisfait, il a droit de grief selon la procédure habituelle.

6-1.04 L'arbitre qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emploi pour laquelle l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification, établir la concordance au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief, l'employeur peut décider de maintenir l'emploi ainsi réévalué ou ramener les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant d'être modifiées. Dans ce cas, l'employé ne reçoit la compensation monétaire que pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

Classification

6-1.05 L'employeur s'engage à consulter le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles avant l'entrée en vigueur de toute création ou modification à la classification des emplois ou à son économie générale et il fournit à cet effet toute documentation pertinente.

6-1.06 Le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, peut :

- a) présenter ses demandes de création ou de modification à la classification;
- b) requérir, s'il y a lieu, des informations supplémentaires sur les projets de création ou de modification qui lui sont soumis;
- c) soumettre ses recommandations relativement à tout projet de création ou de modification à la classification, aux échelles de traitement ainsi qu'aux règles d'intégration qui lui sont soumis.

Intégration

6-1.07 Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement des employés 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 des modifications à la classification;
- b) les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, l'expérience de travail, le taux de traitement, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables, sauf aux fins du règlement des appels prévus au dernier alinéa du présent article, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement de la rétroactivité sont effectués;
- c) les règles doivent préciser que l'échelon et le taux de traitement de l'employé sont attribués de la façon suivante :

L'échelon attribué est celui dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration et le taux de traitement attribué est celui correspondant à cet échelon;

Si le taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emploi où il doit être intégré, il maintient son taux de traitement et le dernier échelon lui est attribué. Son traitement est, par la suite, déterminé conformément à l'article 7-1.06.

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

À défaut de l'entente prévue en a), l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que les règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b), il peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission, demander à un arbitre choisi conjointement de les modifier en ce sens. La décision de l'arbitre modifiant ou non les règles est finale et exécutoire.

- 6-1.08 Le traitement d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

L'employé qui, à la suite d'un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emploi comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emploi si un emploi est vacant dans cette classe.

Pour ce faire, l'employé doit informer l'employeur en transmettant, par courrier recommandé, un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé.

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

Première étape

- 6-1.09 Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience, le cas échéant, l'échelon et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un employé dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

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

- b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit à l'employeur.

Ce rapport contient la recommandation motivée des membres du comité ou, à défaut d'accord, les recommandations également motivées de chacun des membres. Des copies de ce rapport sont remises à l'appelant, à l'employeur et au syndicat;

- c) s'il y a recommandation unanime du comité ad hoc, l'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette recommandation, et ce, dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission du rapport; copie de cet avis est remise au syndicat;
- d) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, l'employeur attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration et émet un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée au syndicat dans les vingt-et-un (21) jours suivant la transmission du rapport.

Deuxième étape

- 6-1.10 Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc; ou si un avis après appel n'est pas émis; ou si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement; ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration; le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition au syndicat du nouvel avis d'intégration ou à défaut de l'émission d'un tel avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

- 6-1.11 L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni le modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est finale et exécutoire.

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

- 6-1.12 L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage.

Révision des échelles de traitement

- 6-1.13 a) Lors de la création d'un nouveau corps ou d'une nouvelle classe d'emploi ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, l'échelle de traitement sur la base des taux de traitement prévus à ladite convention pour des corps ou classes de niveau de complexité comparable.
- b) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur, ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Il en est de même lorsque le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification à la classification.

Dans les trente (30) jours suivant la réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est finale et exécutoire.

Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

- c) Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un employé prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'autorisation par les autorités compétentes de la directive modifiant la classification.

6-2.00 CLASSEMENT

6-2.01 Pour procéder au classement des employés, l'employeur tient compte de la qualification et de l'expérience des employés et établit ainsi le taux de traitement.

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

6-2.02 Lors de son embauche, l'employé est informé, par écrit, de son statut, de son classement, de son traitement et de la description de ses fonctions.

6-2.03 Afin de déterminer le taux de traitement, le nouvel employé doit remettre, dans les (six) 6 mois suivant sa date d'embauche, une attestation écrite de son expérience de travail spécifiant le titre, les fonctions et la durée l'emploi occupé. À défaut de remettre cette attestation dans les (six) 6 mois, la reconnaissance d'expérience s'appliquera à la date du dépôt des attestations.

6-2.04 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme à l'article 6-2.01 peut demander une révision des données ayant servi à établir son traitement. La demande est acheminée à l'employeur et la réponse est transmise dans les trente (30) jours de la demande de révision.

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse, il peut alors, dans les vingt et un (21) jours qui suivent, loger un appel au comité de relations professionnelles, tel appel ne constitue pas un grief et ne peut conduire à l'arbitrage.

Le comité s'adjoint un expert accepté par les parties et, dans les vingt et un (21) jours de l'appel, transmet son rapport à l'employeur qui donne suite sans délai aux recommandations majoritaires du comité.

Avancement d'échelon

6-2.05 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle de traitement d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon annuel. L'employé est admissible à l'avancement d'échelon sauf si son rendement est jugé insatisfaisant.

Pour les fins d'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel ou ayant été à temps partiel depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis sa nomination s'il s'agit d'un premier (1^{er}) avancement d'échelon, une (1) année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) de service pour le personnel administratif et de bureau ou deux mille-vingt-un et quatre-vingt-dix-huit centièmes (2021.98) heures pour le personnel ouvrier.

6-2.06 La date anniversaire d'avancement d'échelon de l'employé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

L'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel ou ayant été à temps partiel depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis sa nomination, s'il s'agit d'un premier (1^{er}) avancement d'échelon, est accordé, le cas échéant, à la première (1^{re}) période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé a acquis mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) de service pour le personnel administratif et de bureau ou deux mille-vingt-un et quatre-vingt-dix-huit centièmes (2021.98) heures pour le personnel ouvrier.

6-2.07 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée, notamment à la suite d'un avancement accéléré d'échelon, d'un avancement de classe ou d'une promotion, sauf à l'occasion d'une intégration, lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

6-2.08 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de

crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé sans traitement en vertu de l'article 8.3.35 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-2.00, n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail.

Avancement dans le corps d'emploi

6-2.09 À l'occasion de l'avancement de classe, l'échelon dans la nouvelle classe est normalement déterminé en fonction de l'échelon où était l'employé avant son avancement de classe.

L'employé est nommé au premier (1^{er}) échelon de la nouvelle classe lorsqu'antérieurement il était à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure.

L'employé est nommé au deuxième (2^e) échelon de la nouvelle classe lorsqu'antérieurement il était à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure.

L'employé est nommé au troisième (3^e) ou quatrième (4^e) échelon, et ainsi de suite, selon qu'antérieurement il était au deuxième (2^e) ou troisième (3^e) échelon, et ainsi de suite, immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure.

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

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

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

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

6-2.10 La nomination et le traitement de l'employé à la suite de l'avancement de classe ou de la promotion prennent effet à la date à compter de laquelle l'employé assume ses nouvelles fonctions.

6-2.11 L'avancement accéléré d'échelon signifie tout avancement d'un ou de plus d'un échelon additionnel accordé à l'employé à la suite d'une augmentation de son crédit d'expérience résultant de l'application de la directive concernant l'avancement accéléré d'échelon du personnel de bureau et des techniciens à la suite d'études de perfectionnement. Un tel avancement accéléré d'échelon est accordé à compter de la première (1^{re}) période complète de paie qui suit la date à laquelle un employé a soumis les pièces justificatives appropriées, dans la mesure où l'employé a eu droit à son avancement d'échelon précédent.

6-3.00 SERVICE

6-3.01 Aux fins du calcul du service :

- a) pour le personnel administratif et de bureau, un jour est égal à sept (7) heures et un an est égal à mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) ou deux cent soixante (260) jours;
- b) pour le personnel ouvrier, un jour est égal à sept heures et trois quarts (7 3/4) et un an est égal à deux mille-vingt-un et quatre-vingt-dix-huit centièmes (2021.98) heures ou deux cent soixante (260) jours;
- c) pour le personnel à temps partiel, le service est comptabilisé en heures selon les dispositions des paragraphes a) et b).

6-3.02 L'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement n'interrompent pas le service; celui-ci s'accumule comme si l'employé recevait son traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois consécutifs ou inférieure à un total de six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors réduite.

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

6-3.03 Nonobstant les stipulations du paragraphe q) de l'article 1-1.02, le service qu'un employé temporaire aurait accumulé à titre d'employé occasionnel au Musée est reconnu comme service dès son entrée en fonction à titre d'employé temporaire.

6-3.04 À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

6-4.00 STATUT DE RÉGULIER

- 6-4.01 La première (1^{re}) période de six (6) mois d'emploi continu de tout employé est définie période d'emploi continu à titre temporaire et constitue la période de probation de cet employé. Par la suite, celui-ci devient employé régulier.
- Aux fins de l'application du présent article, pour l'employé visé par l'article 6-3.03, la période de probation est constituée des six (6) mois qui suivent sa date d'engagement à titre d'employé temporaire. Après la période d'emploi temporaire, l'employé maintenu dans son emploi devient employé régulier.
- 6-4.02 Lors de son embauche, l'employé est informé, par écrit, par l'employeur de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions qui, dans tous les cas, est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.
- 6-4.03 Le supérieur immédiat fait l'évaluation de l'employé entre le début du troisième (3^e) et la fin du sixième (6^e) mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un mois avant la fin de la période de probation.
- 6-4.04 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins vingt-et-un jours (21) jours avant de mettre fin à son emploi.
- 6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6-4.01.
- 6-4.06 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours de la période de probation, ou à l'expiration de cette période, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention, sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éviter l'acquisition par l'employé de droits résultant de la réussite de sa probation.
- 6-4.07 La période d'emploi continu à titre temporaire qu'a à effectuer l'employé à temps partiel est comptabilisée en heures, une année correspondant à mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) prévues à l'horaire pour le personnel administratif et de bureau ou deux mille-vingt-un et quatre-vingt-dix-huit centièmes (2021,98) heures pour le personnel ouvrier.
- 6-4.08 La période de probation d'un employé temporaire qui bénéficie d'un congé de longue durée conformément aux sections 8-1.00 et 8-3.00 peut excéder six (6) mois de calendrier; la prolongation, toutefois, ne peut être supérieure à la durée de l'absence comprise dans les six (6) premiers mois de calendrier.

6-5.00 ÉVALUATION DE L'APPRÉCIATION DES CONTRIBUTIONS

- 6-5.01 L'évaluation de l'employé est l'appréciation des contributions d'un employé par ses supérieurs eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements et habiletés démontrés dans l'accomplissement de son travail.
- 6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de l'employé temporaire, l'évaluation des contributions de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année.
- 6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par le supérieur de l'employé, copie de l'évaluation est remise à l'employé. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son supérieur la lui a remise ou à la date à laquelle une copie lui a effectivement été expédiée.
- Une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat doit avoir lieu à l'occasion de la remise de l'évaluation. L'absence de cette rencontre n'a pas pour effet d'invalider l'évaluation.
- L'employé est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise à la date déterminée.
- 6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir, par écrit, à son supérieur, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier de l'employé. L'employeur accuse réception. Si dans ce délai de quinze (15) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.
- 6-5.05 Tout nouveau formulaire d'évaluation préparé par l'employeur doit faire l'objet d'une consultation auprès du syndicat.
- 6-5.06 Le délai de soumission de commentaires pour l'employé qui doit s'absenter pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour maladie, vacances et toute autre absence autorisée, est prorogé pour la durée de son absence.
- 6-5.07 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 6-5.08 L'employé doit, à la demande de son supérieur immédiat et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

6-6.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 6-6.01 L'employeur s'efforce de favoriser les mouvements internes de ses employés afin de leur permettre de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.
- Il met en place des mécanismes permettant à ses employés de manifester leur désir d'occuper un autre emploi.
- 6-6.02 Lorsqu'il y a un emploi vacant ou la création d'un nouveau poste, l'employeur procède à l'affichage du poste pour une période de sept (7) jours.
- Les candidatures des employés qui peuvent y postuler compte tenu des expériences et qualifications requises seront appréciées selon les priorités suivantes :
- a) un employé régulier à temps complet ou à temps partiel dans la même classe d'emploi;
 - b) un employé régulier à temps complet ou à temps partiel;
 - c) un employé occasionnel sur liste de rappel.
- 6-6.03 L'affichage de sept (7) jours prévu à l'article 6-6.02 comporte, entre autres, le titre de l'emploi, une description sommaire de l'emploi, les qualifications requises et les exigences particulières, l'échelle de traitement, la direction et le lieu de travail. Copie de l'avis d'affichage est transmise à la présidence de la section locale du syndicat dans les sept (7) jours.
- L'employeur peut, après entente écrite avec le syndicat, convenir d'un délai moindre pour la période d'affichage.
- La mise en candidature lors de l'affichage d'un emploi se fait à l'intérieur des délais prescrits.
- 6-6.04 L'application des articles 6-6.02 et 6-6.03 est assujettie aux stipulations du chapitre 5-0.00.
- 6-6.05 Tout employé dont le traitement est supérieur au traitement de l'emploi à combler et qui se porte candidat à un tel emploi accepte, si un tel emploi lui est accordé, le traitement de l'emploi à combler.
- 6-6.06 L'employeur fournit, par écrit, à la demande du syndicat, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de l'affichage, le nom des employés qui ont posé leur candidature.
- 6-6.07 L'employé nommé à la suite de l'affichage prévu a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois de travail.
- Si l'employé est maintenu dans son nouvel emploi au terme de sa période d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences du poste.
- Au cours de sa période d'essai, l'employé peut réintégrer son ancien emploi dans la mesure où celui-ci n'est pas affecté par un des événements prévus à l'article 5-1.02.
- 6-6.08 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, l'employeur peut y désigner à titre temporaire un employé régulier.
- Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par le remplacement temporaire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsqu'un concours de recrutement doit être tenu pour combler cet emploi.
- 6-6.09 L'employeur convient, lorsqu'il décide de combler un emploi vacant ou de créer un nouvel emploi d'une autre unité d'accréditation, de procéder à l'affichage de l'emploi durant une période de sept (7) jours.
- Cependant, cet affichage n'a pas pour effet de donner priorité aux employés de l'unité d'accréditation assujettis à la présente convention collective sur tout autre candidat externe. Toutefois, à compétences égales, le candidat de l'interne est priorisé.
- 6-6.10 Les modalités de la présente section s'appliquent tant pour les emplois à temps complet que pour les emplois à temps partiel, étant entendu que l'employé à temps complet ne peut se voir

placé unilatéralement dans un emploi à temps partiel, l'employé à temps partiel pouvant être placé dans un emploi à temps complet.

Mobilité interne

- 6-6.11 Le Musée s'engage à favoriser la mobilité interne de ses employés par le biais d'un affichage et procède à un processus d'entrevues parmi les candidats intéressés afin de valider le potentiel de développement des candidats.
- 6-6.12 La mobilité a pour but de permettre aux employés de vivre une toute nouvelle expérience de travail et de développer de nouvelles compétences.
- 6-6.13 La durée maximale de cette affectation est d'une (1) année.
- 6-6.14 Lors d'une mobilité interne, la rémunération de l'employé est établie selon ce qui est le plus avantageux des deux : soit le traitement correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle classe ou le traitement correspondant à l'échelon de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation de cinq pour cent (5 %) de son traitement antérieur à cette nouvelle affectation.
- 6-6.15 L'employé en mobilité maintient ses avantages sociaux (assurance-vie, assurance maladie, vacances, régime de retraite, etc.). Toutefois, au regard des assurances, l'employeur avise l'assureur du nouveau taux de traitement de l'employé, afin de maintenir le taux de protection adéquat.
- 6-6.16 Si le projet en mobilité est dans une autre unité d'accréditation ou dans un poste non syndiqué, l'employé reste couvert par la convention collective en regard des éléments spécifiés à cet article. De plus, il continue d'accumuler son service pour la durée de son affectation en mobilité.

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

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 6-7.01 Les parties collaborent en vue d'assurer le progrès des employés et d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines.
- 6-7.02 Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir et de mettre en application un plan de formation et de développement des compétences.
- 6-7.03 L'employeur établit ses plans et administre ses programmes de formation et de développement des compétences selon ses objectifs et priorités en cette matière.
- 6-7.04 Aux fins de l'application de l'article 6-7.01, l'employeur convoque le comité de relations professionnelles dans le but :
- a) de l'informer des objectifs à poursuivre dans l'élaboration du prochain plan de formation et de développement des compétences et de recevoir ses commentaires à ce sujet;
 - b) de le consulter quant aux besoins de formation de leurs membres et de les considérer lors de l'établissement du plan annuel;
 - c) de recevoir des suggestions sur les programmes par titre d'emploi;
 - d) de l'informer du contenu du plan de formation et de développement des compétences avant la mise en application;
 - e) de l'informer des réalisations et des statistiques du programme de formation et de développement des compétences, pour l'année précédente.
- Aux fins de l'application des paragraphes a), b) et c) du présent article, l'employeur s'engage à convoquer le comité de relations professionnelles au moins trois (3) mois avant la publication de son plan de formation et de développement des compétences.
- 6-7.05 L'employeur s'engage à investir l'équivalent de 1 % de la masse salariale totale dans le but de fournir à tous ses employés, sans regard à leur accréditation, une formation qualifiante et transférable. Le calcul se fait selon les dépenses admissibles en regard de l'application de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance de la main d'oeuvre*.
- 6-7.06 Au terme de sa participation à un programme de formation et de développement des compétences, l'employé ne peut être affecté à des fonctions inférieures à celles qu'il exerçait, au moment de son départ, de façon principale et habituelle.
- 6-7.07 La nature des activités de formation et de développement des compétences suivies par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.
- 6-7.08 Malgré les dispositions de la section 4-1.00, l'horaire des cours et des activités d'un programme de formation et de développement des compétences ainsi que leur durée hebdomadaire constituent la semaine régulière et les heures de travail de cet employé.
- Si les activités de formation et de développement des compétences sont organisées par le Musée, ces activités devront respecter les horaires journaliers ou hebdomadaires prévus à l'article 4-1.02.
- 6-7.09 Sous réserve de l'article 6-7.11, l'employé qui participe à une activité de formation et de développement des compétences bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités inhérents à ce programme durant un jour férié.
- 6-7.10 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des employés qui suivent une activité de formation et de développement des compétences prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévues dans la présente convention. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur est remise à l'employeur.

6-7.11 La période normale de vacances, accordée par un établissement d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de formation et de développement des compétences, est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cet établissement d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus dans la présente convention.

CHAPITRE 7-0.00 - RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES

7-1.00 RÉMUNÉRATION ET MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dispositions générales

- 7-1.01 Aux fins d'application de la convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.
- 7-1.02 Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime ou allocation, etc.
- Cependant, lorsque, à la suite de circonstances particulières le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emploi, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.
- 7-1.03 Le taux horaire s'obtient en divisant le montant annuel prévu à l'échelle de traitement à l'annexe III pour l'emploi occupé par 1826.3 heures pour le personnel sur horaire de 35 heures et par 2021.98 heures pour le personnel sur horaires de 38.75 heures.
- Le taux horaire du personnel ouvrier est le taux de salaire prévu à l'annexe III.
- L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emploi et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau ou de trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour le personnel ouvrier.
- 7-1.04 Les travaux de maintien de l'équité salariale se feront en partenariat avec les membres du comité d'équité salariale, en utilisant la même méthodologie.

Taux et échelles de traitement

- 7-1.05 **a) Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016**
- Chaque taux et chaque échelle de traitement prévus à l'annexe III en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.
- Malgré l'alinéa précédent, un employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée¹ du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
- b) Période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017**
- Chaque taux et chaque échelle de traitement prévus à l'annexe III en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 % avec effet le 1^{er} avril 2016.
- c) Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018**
- Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2017.
- d) Période allant le 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019**
- Chaque taux et chaque échelle de traitement prévus à l'annexe III en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018.
- e) Période allant le 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020**
- Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire 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. La note vise également les cas particuliers prévus aux articles 1.2, 1.3, 2.1, 2.2 et 2.3, avec les adaptations nécessaires.

Malgré l'alinéa précédent, un employé a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Employés hors échelle

- 7-1.06 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emploi.
- 7-1.07 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.05 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 7-1.08 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.05 et 7-1.06 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.
- 7-1.09 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

- 7-2.01 L'employé reçoit sa paie toutes les deux semaines, le jeudi.
- 7-2.02 Les informations accompagnant le versement de la paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 7-2.03 Sur demande, une avance sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remise au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu à l'article 7-2.01 à tout employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le versement n'a pu lui être remis conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.
- 7-2.04 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces employés peuvent bénéficier des avances sur traitement prévues à l'article 7-2.03.
- 7-2.05 Les primes et allocations, à moins de disposition contraire, sont payées dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.
- Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées à la Direction des ressources humaines et matérielles.
- 7-2.06 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de l'entente ou, selon le cas, de la date de la sentence arbitrale.
- 7-2.07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7-2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 7-2.05 et 7-2.06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes.
- 7-2.08 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances. Ces sommes sont payables à l'employé dans les soixante (60) jours suivant la date de son départ.
- 7-2.09 Lorsqu'un employé est mis à pied, l'employeur lui transmet sa paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent sa mise à pied.
- 7-2.10 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur le consulte sur le mode de remboursement.
- S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir par période de paie plus de 5,00 \$ par 100,00 \$ de dette initiale, sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.
- Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8-1.00 ou 8-2.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 7-2.07 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'employeur à la date du début du remboursement.

- 7-2.11 Malgré l'article 7-2.10 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :
- a) si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-1.17 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
 - b) si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.
- 7-2.12 Malgré les articles 7-2.01 et 7-2.02, un employé peut se prévaloir du service de virement automatique de la totalité de sa paie dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec, selon les modalités suivantes :
- a) l'employé remet un spécimen de chèque à l'employeur;
 - b) le virement automatique prend effet à la première (1^{re}) période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du spécimen de chèque;
 - c) un état de dépôt est remis à l'employé par l'employeur, généralement dans la semaine où le dépôt est effectué, et contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;
 - d) le virement automatique est fait toutes les deux (2) semaines, le jeudi matin;
 - e) l'employé peut modifier son adhésion; il doit alors de nouveau remettre un spécimen de chèque;
 - f) l'employé peut annuler son adhésion, en avisant son employeur par écrit;
 - g) telle modification ou annulation prend effet à la première (1^{re}) période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur de la modification ou de l'avis d'annulation. Dans le cas d'annulation, à compter de cette période de paie, les articles 7-2.01 et 7-2.02 redeviennent applicables; si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, l'employeur fait diligence;
 - h) dans le cas où l'employeur, en tout ou en partie, décidait de ne pas offrir ou cesser de donner ce service, les articles 7-2.01 et 7-2.02 demeurent ou redeviennent applicables, selon le cas, aux employés visés à la première (1^{re}) période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours d'une telle décision.
- 7-2.13 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES

Allocation de disponibilité

7-3.01 L'employé requis par son supérieur immédiat de demeurer en disponibilité reçoit, selon son choix, une rémunération d'une (1) heure à taux normal ou un crédit de congé d'une (1) heure pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité. Si l'employé choisit le crédit de congé, ce dernier est inscrit à la banque de temps supplémentaire à taux simple et est régi selon les paramètres prévus à l'article 4-2.03.

L'employé qui n'est pas en disponibilité mais qui reçoit un ou des appels est admissible à la même allocation de disponibilité.

Prime de fin de semaine

7-3.02 Un employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de :

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 :	2,92 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 :	2,96 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 :	3,01 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 :	3,07 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 :	3,13 \$ de l'heure

Les heures travaillées lors de la deuxième (2^e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé totalisant trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau ou trente-huit heures et trois quarts (38,75) de travail pour le personnel ouvrier et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première (1^{re}) fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins d'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de chef d'équipe

7-3.03 Un employé, autre qu'un chef d'équipe, appelé à superviser un minimum de deux (2) employés de sa classe d'emploi, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, cinq (5) jours ouvrables consécutifs doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Toutefois, la période pendant laquelle un employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe, en raison des nécessités de la direction, ne doit pas excéder six (6) mois par année financière dans cette fonction.

Malgré ce qui précède, un employé appelé par l'employeur à exercer, autrement que pour des fins de remplacement, les attributions d'un emploi de chef d'équipe et qui ne rencontre pas les critères d'admissibilité à la classe principale de son corps d'emploi, ou qui est classé dans un corps d'emploi n'ayant pas de classe principale, peut se voir maintenir la prime de chef d'équipe pour la période au cours de laquelle il exerce de telles attributions.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

7-3.04 Un employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

- a) l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emploi est comprise dans la classification des emplois du personnel professionnel;
- b) l'emploi dont la classe d'emploi est comprise dans la présente unité d'accréditation pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Le remplacement temporaire signifie le remplacement d'un titulaire d'un poste pour la durée de son absence ou l'occupation d'un poste vacant de façon temporaire selon la durée prévue à l'article 6-6.08.

La désignation provisoire signifie que la personne désignée occupe temporairement les fonctions d'un corps d'emploi pour lequel il n'y a pas de poste existant. Une rencontre sera tenue annuellement afin d'informer le syndicat par le biais d'un CRP de la poursuite des mandats des personnes qui pourraient être en désignation provisoire.

7-3.05 Aux fins d'application des articles 7-3.03 et 7-3.04, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

7-3.06 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 7-3.03 et 7-3.04 qui précèdent.

Prime de soir ou de nuit

7-3.07 L'employé, dont la moitié ou plus de l'horaire normal est comprise entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

La prime de soir est :

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 :	0,68 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 :	0,69 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 :	0,70 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 :	0,71 \$ de l'heure
du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 :	0,72 \$ de l'heure

7-3.08 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal de travail est comprise entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

À compter de la date de la signature de la présente convention collective et pour la durée restante de celle-ci la prime de nuit est de :

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

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

- 7-4.01 Les frais de déplacement et d'usage de voitures personnelles et les frais d'assignation, le cas échéant, sont déterminés en s'inspirant des directives du Conseil du trésor concernant les frais de déplacement de la Fonction publique québécoise.
- 7-4.02 Si le Musée modifie la directive dont il est fait mention à l'article 7-4.01, la nouvelle directive s'applique et on en fait part aux employés; tel changement ne peut cependant modifier à la baisse les conditions actuelles.
- 7-4.03 Malgré ce qui précède, l'employeur rembourse à l'employé appelé à exercer ses fonctions en dehors du complexe muséal les frais admissibles pour ses repas.
- 7-4.04 Pour ceux qui bénéficient d'un stationnement à taux réduit, l'employeur maintiendra ce droit tant que le lien d'emploi est conservé.
- 7-4.05 Si l'employé termine son travail lorsque les services ordinaires de transport en commun ne sont plus disponibles, il peut utiliser un véhicule taxi pour se rendre à son domicile conformément à la Politique de frais de déplacement et de séjour.

CHAPITRE 8-0.00 - RÉGIMES COLLECTIFS

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

Dispositions générales

8-1.01 L'employé bénéficie en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
- b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

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

8-1.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné selon les modalités de remboursement prévues à la présente convention.

8-1.03 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- a) 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 complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;
- b) 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 complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

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

- 8-1.04 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées, ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.
- 8-1.05 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.
- 8-1.06 Le régime de base d'assurance maladie ainsi que les régimes optionnels complémentaires prévus aux présentes sont ceux établis par le comité paritaire institué à cette fin dans la Fonction publique québécoise.

Régime d'assurance-vie

- 8-1.07 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).
- 8-1.08 Le montant mentionné à l'article 8-1.07 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 8-1.01, ainsi que pour les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime d'assurance maladie

- 8-1.09 Le régime d'assurance maladie est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.
- 8-1.10 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :
 - À compter du 1^{er} janvier 2017 : 10,00 \$ par mois;
 - À compter du 1^{er} janvier 2018 : 15,00 \$ par mois;
 - À compter du 1^{er} janvier 2019 : 20,00 \$ par mois;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul :
 - À compter du 1^{er} janvier 2017 : 6,00 \$ par mois;
 - À compter du 1^{er} janvier 2018 : 7,00 \$ par mois;
 - À compter du 1^{er} janvier 2019 : 8,00 \$ par mois;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.
- 8-1.11 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 8-1.10 sont diminués des

deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu, comprenant ou non le solde des prestations du régime.

- 8-1.12 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

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

- 8-1.13 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

Sous réserve du paragraphe a), l'assurance prend effet le premier (1^{er}) 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

- 8-1.14 Sous réserve des dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 8-1.17 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;

- l'employé conserve à sa réserve les jours de congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 8-1.16, n'ont pas été utilisés;

- b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédant de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

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

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

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à la section 7-1.00 à la date où commence le paiement de la prestation.

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

Pour l'employé visé au paragraphe b) de l'article 8-1.01, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base des heures régulières rémunérées au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

- 8-1.15 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.02, un employé peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps où il travaille uniquement, l'employé reçoit son traitement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.14, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.14

- 8-1.16 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

L'employé, absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.14, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.01 de la présente convention collective. L'employé absent pour invalidité pour une période (1) additionnelle au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.14 est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

8-1.17 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance-automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 8-1.14 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.14. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime de l'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au Régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier (1^{er}) alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.14 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 8-1.14 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé présumé 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 s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

8-1.18 Le versement des montants payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

8-1.19 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.20 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

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

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

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

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

8-1.21 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

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

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

8-1.22 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.23 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

Réserve de congés de maladie

8-1.24 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à dix douzièmes (10/12) de jours de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour l'employé à temps partiel, 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 l'employé pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son

traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

- 8-1.25 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employé à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Au 30 septembre, si la réserve de l'employé 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 l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur préside à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

- 8-1.26 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.14 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

- 8-1.27 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement

- 8-1.28 L'employé qui est en congé sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations prévues à l'article 8-1.14, mais il conserve les jours de congés de maladie accumulés à sa réserve qu'il avait à son départ.

- 8-1.29 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus à la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive de la fonction publique applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

- 8-1.30 L'employé 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 au présent chapitre, informer l'employeur des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, il doit signer les formulaires requis pour autoriser, par écrit, l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes concernés.

Remboursement de la réserve de congés de maladie

- 8-1.31 L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année de service au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours de service et dont on met fin à l'emploi en raison de l'application des dispositions de la section 6-4.00 reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

Le solde des crédits de congés de maladie accumulés à titre d'employé occasionnel au Musée peut être remboursé selon les dispositions du premier (1^{er}) alinéa du présent article lorsque l'employé est nommé à titre temporaire, si l'employé en fait la demande au moment de sa nomination. Sinon, le solde des crédits est conservé.

L'employé occasionnel qui bénéficie du cumul de crédits de congés de maladie et qui est licencié reçoit l'indemnité compensatoire prévue au premier (1^{er}) alinéa du présent article.

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

Employés occasionnels

- 8-1.32 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel ayant un (1) an ou plus de service.
- 8-1.33 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-1.01, l'employé occasionnel ayant un (1) an ou plus de service, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins.
- Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.
- 8-1.34 L'employé occasionnel mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8-1.14.
- 8-1.35 L'employé occasionnel nommé à titre temporaire conserve sa réserve de congés de maladie accumulés, s'il y a lieu, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'occasionnel et sa nomination à titre temporaire, à moins que l'employé préfère recevoir l'indemnité compensatoire prévue à l'article 8-1.31.

Dispositions transitoires

- 8-1.36 Les articles 8-1.36 à 8-1.39 sont des dispositions transitoires applicables à l'employé temporaire, régulier et occasionnel ayant un (1) an ou plus de service qui sont en lien d'emploi au 1^{er} janvier 2018.
- 8-1.37 Au 1^{er} janvier 2018, la réserve de congés de maladie de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.
- Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé.
- 8-1.38 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 8-1.37 et 8-1.39 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.25.

Employé invalide au 1^{er} janvier 2018

- 8-1.39 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de l'employé invalide au 1^{er} janvier 2018 fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.
- Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé.
- 8-1.40 L'employé invalide au 1^{er} janvier 2018 demeure assujéti aux dispositions de la section 8-1.00 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 8-1.10 à 8-1.12 de la présente convention s'appliquent à cet employé.

Dispositions diverses

- 8-1.41 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus à la présente section ne s'appliquent pas à l'employé 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 il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.
- 8-1.42 L'employé 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 au

présent chapitre, informer l'employeur des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes concernés.

8-2.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Indemnités et avantages

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

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

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

8-2.04 L'employé bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputé invalide au sens de l'article 8-1.02 et régi par les dispositions de la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième (2^e) alinéa de l'article 8-1.15 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) Crédits de vacances

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

b) Congés de maladie

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

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué de sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.15, 8-1.16 et 8-1.18, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 8-1.23 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

e) Service

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 6-3.02 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement. Il en est de même aux fins de l'application du sous-paragraphe o) de l'article 1-1.02 mais pour la seule période où l'employé aurait effectivement travaillé.

Droit de retour au travail

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

Dispositions générales

8-2.06 Lorsqu'en application des dispositions des articles 3-1.03 et 3-1.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué à l'employé est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

8-2.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu reçoit, s'il en fait la demande à son employeur, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions de l'article 8-1.15, lui sont applicables à la date de sa demande, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 8-1.02. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale concernant l'invalidité de l'employé, prévue à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, tient lieu de la procédure prévue à l'article 8-1.22. Cependant, si ce membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé la procédure prévue à l'article 8-1.22 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 7-2.10, dès que l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, à la suite d'une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 8-1.15, 8-1.16, 8-1.18, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 3-1.08 et 8-2.05.

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

Employés occasionnels

8-2.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- a) les dispositions des articles 8-2.01, 8-2.02 et 8-2.03 s'appliquent à l'employé occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période de deux (2) ans;
- b) les dispositions des articles 8-2.04 concernant les indemnités et avantages, 8-2.05 concernant le droit de retour au travail, 8-2.07 et 8-2.08 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où

il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;

- c) seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 8-2.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- d) en application des dispositions de l'article 8-2.05, l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- e) les dispositions de l'article 8-2.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins du calcul du service, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

8-3.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

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

Congé de maternité

Principe

- 8-3.08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 8-3.38.

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

8-3.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8-3.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 8-3.15, 8-3.18 ou 8-3.19, selon le cas.

L'employée, qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.02 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8-3.00.

8-3.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 8-3.08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8-3.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à l'article 8-3.43 pendant les semaines subséquentes.

8-3.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 8-3.08 ou 8-3.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

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

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

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

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

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

8-3.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service² 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

² L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

selon la formule suivante³ :

- 1) en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 du premier (1^{er}) alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

- 8-3.17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du premier (1^{er}) alinéa de l'article 8-3.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévu à l'article 8-3.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

- 8-3.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante² :

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment pour invalidité, que l'employé bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraites, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

- 1) en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).
- B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :
 - 1) en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
 - 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1 du paragraphe B du premier (1^{er}) alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- 1) en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225,00 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

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

Dispositions particulières

8-3.20 Dans les cas visés aux articles 8-3.15, 8-3.18 et 8-3.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et services sociaux (CISSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs employés 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'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.15, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu à l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, les primes prévues aux articles 7-3.03 et 7-3.04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement, et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la 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.

En plus des dispositions qui précèdent, l'employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à l'employée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce

congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) 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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut, au préalable, bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et peut s'utiliser en heures.

Congé à l'occasion de la naissance

8-3.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison, ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir de présent congé en avise l'employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Congé de paternité

8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.37 et 8-3.38, 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 naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander, par écrit, à l'employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités de la direction. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver une autre employé des droits qui sont prévus à l'article 4-3.04.

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

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

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

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

8-3.27 Pendant ce congé de paternité, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas des articles 8-3.15 et 8-3.18, selon le cas, et les clauses 8-3.16 et 8-3.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

8-3.29 L'article 8-3.20 s'applique à l'employé qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 8-3.27 et 8-3.28.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-3.34 L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

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

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

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

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.38 L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

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

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou en prolongation du

congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

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

8-3.40 Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé lorsque survient un accident, une maladie non liée 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 4-5.06.

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

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

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

Avantages

- 8-3.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 8-3.08, les congés spéciaux prévus aux articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité visé à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.36, l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

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

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

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 8-3.44 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

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

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée 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 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. Au terme de cette période,

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

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

8-3.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 ou 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, l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé réintègre son emploi ou est affecté à un emploi de sa classe d'emplois.

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

Employés occasionnels

8-3.48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

Employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes où il aurait effectivement travaillé :

- 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; 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 8-3.26, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.37 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévus aux articles 8-3.27, 8-3.28, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas;
- c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement; au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au paragraphe b) de l'article 8-3.35;
- e) les articles 8-3.13, 8-3.29, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- 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.

Employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an

L'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, en plus des avantages précités aux paragraphes c) à e), sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés suivants, selon les modalités prévues à la présente section, de même qu'aux avantages reliés le cas échéant à ces congés dans la mesure où il y a normalement droit :

- a) aux congés prévus au paragraphe c) de l'article 8-3.23 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- b) au congé de maternité et à la prolongation de ce congé en application de l'article 8-3.12.

Dispositions transitoires

- 8-3.49 Au moment de la signature de la convention collective, l'employé visé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 8-3.15, 8-3.18, 8-3.19, 8-3.27, 8-3.28, 8-3.33 et 8-3.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

CHAPITRE 9-0.00 – RÈGLEMENT DE MÉSENTENTES, DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE MÉSENTENTES ET DE GRIEFS

- 9-1.01 Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement de griefs.
- 9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants se rencontrent. À cette fin, l'employé, accompagné s'il le désire d'un représentant du syndicat, et le supérieur immédiat ou hiérarchique s'assurent lors des échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.
- 9-1.03 La procédure prévue à l'article 9-1.02 n'a pas pour effet d'empêcher un employé qui se croit lésé, par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, de soumettre un grief conformément à la procédure prévue au présent chapitre.

Présentation du grief

- 9-1.04 Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :
- a) pour l'employé : Le grief doit être soumis à l'employeur, par écrit, dans les trente (30) jours de l'événement qui y a donné naissance ou de la connaissance qu'en a eue l'employé, auquel cas le délai de soumission de grief ne peut excéder deux (2) mois de la date de l'événement y ayant donné naissance;
 - b) si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement, qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief en indiquant le nom des employés concernés et la décision recherchée;
 - c) s'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, le syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin, peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant de l'employeur ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti;
 - d) pour l'employeur : S'il s'agit d'un grief qui affecte l'employeur comme tel, ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief au secrétariat général du S.F.P.Q.
- Dans les quatorze (14) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai, ou si la décision n'est pas satisfaisante, l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage.
- 9-1.05 Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et doit contenir un exposé sommaire des faits qui sont à son origine, les articles de la convention qui n'ont pas été respectés, le cas échéant, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé et le correctif recherché.
- 9-1.06 Un représentant désigné par le syndicat et le supérieur immédiat ou hiérarchique tiennent une rencontre dans les vingt et un (21) jours de la présentation du grief. L'employé et le délégué peuvent assister à cette rencontre.

La partie patronale rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant cette rencontre ou au plus tard dans les trente (30) jours de la soumission du grief, si la rencontre n'a pas eu lieu.

Si l'employeur fait défaut de décider dans les délais, ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la décision ou à l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

La présente procédure n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de disposer d'un grief avant la tenue de la première rencontre.

- 9-1.07 Les délais de soumission de griefs mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que du consentement écrit des parties.
- 9-1.08 Le délai relatif à la prescription pour la représentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses amendements.
- 9-1.09 Toute entente convenue entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

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 devant qui le grief sera déposé. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief tel que formulé et présenté par l'employé.
- 9-2.02 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 9-2.03 Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé conjointement par les parties. Chacune des parties nomme un assesseur auprès de l'arbitre lorsque le grief concerne une révocation administrative ou un congédiement, à moins d'entente contraire.
- 9-2.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'être passé par toutes les étapes ou procédures de règlements de griefs.
- 9-2.05 Les personnes dont les noms suivent agissent comme arbitres pour la durée de cette convention :
- François G. Fortier
Jean-François Laforge
Lyse Tousignant
Denis Tremblay
- Les arbitres ci-dessus nommés sont appelés en rotation et, s'ils ne sont pas disponibles, le grief est référé à une personne choisie d'un commun accord par les parties. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail.
- 9-2.06 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable et détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.
- Si l'arbitre devant lequel le grief est déposé ne peut procéder à l'audition des parties dans un délai de soixante (60) jours de la réception de l'avis, il est loisible aux parties de choisir comme arbitre le suivant sur la liste, et ce, jusqu'à épuisement de ladite liste, auquel cas l'arbitre sera nommé par le ministre du Travail.
- 9-2.07 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.08 Avant de procéder à l'audition du grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief, avant d'entendre la preuve sur le fond.
- 9-2.09 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, mais doit avoir été soumis à un représentant de l'employeur dans le délai prévu au paragraphe 9-1.04 de la présente convention collective.
- 9-2.10 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages intérêts dans le cas de congédiements administratifs ou mesures disciplinaires.
- 9-2.11 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 9-2.12 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur en faisant parvenir une copie signée.
- 9-2.13 Chaque partie acquitte les dépenses et salaires de ses assesseurs et témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence du plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de salaire pendant la durée de l'audition.

Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 9-1.04 b), la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical est requise à l'audition par la partie syndicale, l'employeur le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

- 9-2.14 Les griefs sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage. Cependant, les griefs de suspension et de congédiement doivent être référés à l'arbitrage prioritairement.
- 9-2.15 Les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.
- 9-2.16 Si à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

CHAPITRE 10-0.00 - CONDITIONS CONCERNANT LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS ET FONCTIONNEMENT DE LA LISTE DE RAPPEL

10-1.00 CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS

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

1-0.00	Généralités
2-0.00	Vie syndicale
4-1.00	Régime d'horaire de travail
4-2.00	Heures supplémentaires
4-4.07	Aménagement horaire Noël et Jour de l'An
4-7.02	Congés sans traitement
4-7.03	Congés sans traitement
4-7.04	Congés sans traitement
5-3.01	Sous-contrats
7-1.00	Rémunération et maintien de l'équité salariale
7-2.00	Versement des gains
7-3.00	Allocations et primes
7-4.00	Frais de déplacement, d'assignation, d'usage de voitures et de stationnement
8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles (pendant la période d'engagement)
9-1.00	Procédure de règlement de mécontentes et de griefs
9-2.00	Arbitrage
11-1.00	Durée de la convention
11-2.00	Dispositions transitoires

10-1.02 L'employé occasionnel est classé (classification et échelon), compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à la section 6-1.00.

10-1.03 Le traitement de l'employé occasionnel correspond au traitement prévu à l'article 7-1.01 majoré de 11,12 % en compensation des congés fériés, des congés de maladie, des congés sociaux et des assurances collectives, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 11,12 %.

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

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

10-1.05 L'employé occasionnel a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la Fête nationale.

10-1.06 L'employée occasionnelle enceinte dont la durée de l'engagement est de moins d'un (1) an a droit à un congé de maternité pour une période de vingt (20) semaines ou pour le reste de sa période prévue d'emploi si celle-ci est de moindre durée. La répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

10-1.07 Si l'employeur doit choisir entre plusieurs employés occasionnels lors d'une rupture d'engagement avant son échéance et compte tenu des exigences des tâches à accomplir, l'employé visé sera celui qui a le moins d'années de service, dans la classe d'emploi visée et dans le secteur de travail.

10-1.08 L'employé occasionnel dont l'engagement est interrompu avant son échéance a droit à un préavis écrit à cet effet. La durée du préavis est d'une (1) semaine pour un employé occasionnel dont la durée de l'engagement est inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines pour un employé occasionnel dont la durée de l'engagement est supérieure ou égale à un (1) an.

- 10-1.09 Lorsqu'il y a prolongation d'engagement à titre d'occasionnel, les conditions prévues à la présente section s'appliquent comme s'il n'y avait qu'un seul engagement.
- 10-1.10 Lorsque des heures de travail deviennent disponibles, les employés qui n'ont pas complété leur semaine de travail et qui ont fait part de leur disponibilité pour la semaine visée pourront se voir offrir d'être affectés à taux simple selon leur rang sur la liste de rappel. Pour ce, l'employé doit être qualifié et avoir reçu la formation spécifique requise selon la nature des activités.

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

- 10-1.11 En plus des articles prévus à l'article 10-1.01, les articles suivants s'appliquent aux employés occasionnels dont la durée d'emploi totalise un (1) an à temps complet :

- 3-0.00 Mesures administratives et disciplinaires
- 4-3.00 Vacances annuelles
- 4-4.00 Jours fériés et chômés
- 4-5.00 Congés pour événements familiaux
- 4-6.00 Congés pour affaires judiciaires et charges publiques
- 6-1.00 Classification
- 6-2.00 Classement
- 6-5.00 Évaluation de l'appréciation des contributions
- 6-6.00 Mouvements de personnel
- 6-7.00 Développement des ressources humaines
- 8-1.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement (pendant la période d'engagement)
- 8-3.00 Droits parentaux (pendant la période d'engagement)

- 10-1.12 L'employé occasionnel visé par la présente section accumule des vacances conformément aux dispositions de l'article 4-3.01.

A la fin de la période d'engagement, l'employé peut, à son choix, se faire payer les vacances non utilisées soit à sa mise à pied ou au plus tard le 31 mars suivant la date de sa mise à pied ou au plus tard le 31 mars de l'année financière suivante si la fin de l'engagement survient entre le 1^{er} septembre et le 31 mars.

Lorsqu'il est rappelé au travail, l'employé occasionnel peut soumettre à l'employeur, pour approbation, les dates auxquelles il souhaite prendre ses vacances.

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

- 10-1-13 L'employé sur liste de rappel ayant déjà complété l'équivalent d'une (1) année à temps complet peut, pour une période d'emploi, bénéficier des conditions de travail telles que stipulées aux articles 10-1.03 et 10-1.04 (le paiement des avantages sur chaque paie) ou de celles stipulées à la section 10-1-11 (le cumul des avantages). Le choix revient à l'employé lors de son rappel et ne peut être modifié pendant ladite période d'embauche.

Si l'employé bénéficiant des avantages est mis à pied, le solde des congés de maladie est payé, selon son choix, à sa mise à pied ou au plus tard le 31 mars suivant la date de sa mise à pied ou au plus tard le 31 mars de l'année financière suivante si la fin de l'engagement survient entre le 1^{er} septembre et le 31 mars.

10-2.00 LISTE DE RAPPEL

- 10-2.01 La liste de rappel est établie par classe d'emploi et titre d'emploi. Elle doit indiquer le rang de chaque employé. Un employé peut bénéficier d'une inscription pour deux (2) corps d'emploi.
- 10-2.02 L'accès à la liste de rappel vise exclusivement les employés occasionnels. Lors de la mise à jour, le nom d'un employé est inscrit s'il répond aux conditions suivantes :
- a) avoir accumulé des périodes de service totalisant au moins neuf cent dix (910) heures dans une période de douze (12) mois consécutifs, dans la même classe d'emploi et les mêmes fonctions;
 - b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive conformément à la section 6-5.00 de la présente convention collective.
- 10-2.03 L'employeur dispose de trente (30) jours, suivant la mise à jour de la liste, pour remettre une copie de l'évaluation à l'employé. Si l'évaluation n'a pas été remise dans le délai imparti, l'employé est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive. Le contenu de l'évaluation ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Mise à jour de la liste

- 10-2.04 Le rang des employés sur la liste de rappel est déterminé en fonction de la date à laquelle l'employé a atteint les neuf cent dix (910) heures requises pour y être inscrit. Si plusieurs employés atteignent les neuf cent dix (910) heures à la même date, le rang est déterminé par un tirage au sort. Une fois déterminé, le rang qu'occupe un employé demeure fixe. Il ne peut être modifié que lors du retrait d'un autre nom. Dans un tel cas, les employés conservent leur position relative dans la liste de rappel.
- 10-2.05 L'employeur procède à la mise à jour de la liste de rappel les 15 janvier, 15 mai et 15 octobre de chaque année. Une copie est transmise au syndicat et l'employeur l'affiche dans chaque établissement. L'employé acquiert son droit de rappel à compter de la date de l'affichage de la liste, il en est informé par écrit.

Utilisation de la liste

- 10-2.06 Lorsque l'employeur procède au rappel des employés occasionnels sur liste de rappel, il procède par classe d'emploi, titre d'emploi en suivant le rang sur la liste, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un employé régulier.
- 10-2.07 L'employé occasionnel sur liste de rappel est rappelé prioritairement sur tout emploi occasionnel correspondant à son titre et sa classe d'emploi à condition qu'il soit qualifié pour effectuer le travail à accomplir et qu'il ne soit pas déjà à l'emploi du Musée.
- 10-2.08 L'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé doit se présenter au travail, à moins d'entente contraire avec l'employé.
- L'employé doit répondre, par écrit, dans un délai maximal de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel s'il accepte ou pas de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis. L'absence de réponse dans le délai imparti constitue un refus.
- 10-2.09 Le refus d'un employé le rend non disponible pour un autre rappel pendant la période complète de l'engagement proposé à moins qu'il n'indique par écrit à l'employeur que son refus vise une période moindre. L'employé fixe alors la date à laquelle il désire à nouveau se prévaloir de son droit de rappel pour tout nouveau poste à combler.
- 10-2.10 Pour tout travail disponible d'une durée de dix (10) jours ou moins, la présente section ne s'applique pas. Toutefois, l'employé intéressé par ce travail, peut demander que son nom soit considéré.

Radiation de la liste

10-2.11 Un employé perd son service et son nom est radié de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) après trente-six (36) mois sur la liste de rappel sans avoir travaillé;
- b) défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit;
- c) refus de trois (3) emplois consécutifs;
- d) lors de sa démission;
- e) lors de son congédiement pour cause.

10-3.00 PARTICULARITÉS APPLICABLES AUX GUIDES-ANIMATEURS

- 10-3.01 Pour être inscrit sur la liste de rappel, l'article 10-2.02 s'applique ainsi que l'alinéa suivant :
- Pour les guides-animateurs, avoir réalisé à la satisfaction de l'employeur les trois (3) principales fonctions de ce travail, soit le service d'accueil, les visites commentées et les ateliers pour le grand public ou pour les groupes scolaires. Pendant la période prévue au paragraphe a) de l'article 10-2.02, l'employé doit avoir travaillé au moins deux cents (200) heures dans des fonctions reliées aux groupes scolaires.
- 10-3.02 L'engagement et le rappel des guides-animateurs occasionnels se font par période spécifique d'activité :
- a) première période : du vingt-quatre (24) juin à la fête du Travail;
 - b) deuxième période : du mardi suivant la fête du Travail au vingt-quatre (24) juin.
- La durée de l'engagement correspond à la totalité de la période ou des périodes sauf s'il y a modification du volume d'activités, urgence ou force majeure qui aurait comme conséquence de faire varier le niveau de l'effectif.
- 10-3.03 Les guides-animateurs rappelés au travail sont assurés d'un minimum de quatorze (14) heures par semaine.
- 10-3.04 L'horaire de travail des guides-animateurs est affiché au plus tard à midi (12 h) le vendredi de chaque semaine, pour la semaine suivante.
- 10-3.05 Sauf lors de forces majeures, le guide-animateur doit être avisé trente-six (36) heures à l'avance lorsque l'employeur désire réduire son temps de travail ou modifier le début de son horaire de travail ou les journées prévues à celui-ci, selon les besoins de la direction. De plus, tout guide a droit à douze (12) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.
- 10-3.06 L'employeur informera les guides-animateurs concernant les modalités de l'offre scolaire et recevra les commentaires et suggestions, le cas échéant.

CHAPITRE 11-0.00 - DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 La présente convention collective est en vigueur à la date de sa signature, sous réserve des dispositions transitoires qui y sont prévues, et expire le 31 mars 2020.

11-2.00 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

11-2.01 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2015 :

- Section 7-1.00 : Rémunération
- Section 7-3.00 : Allocations et primes
- Annexe III : Taux et échelles de traitement

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de cette clause sont versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45^e) jour de la signature de la présente convention collective.

Au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des salariés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2015 et la date de la signature de la présente convention collective ainsi que leur dernière adresse connue.

11-2.02 Les nouvelles mesures prévues au chapitre VIII concernant les congés de maladie seront appliquées à compter du 1^{er} jour du mois débutant après la signature de la convention collective.

ANNEXE I - VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours où l'employé a eu droit à son salaire du 1^{er} avril au 31 mars

Jours de vacances	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	163,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

ANNEXE II
LISTE DES CORPS D'EMPLOI

221	Agent de secrétariat
209	Agent-vérificateur
422	Apprenti-électricien
007	Assistant gérant à la boutique
217	Bibliotechnicien
420	Chef électricien
421	Électricien
001	Employé de soutien au fonctionnement
004	Guide-animateur
241	Magasinier
006	Manutentionnaire
005	Manutentionnaire d'objets de collection
410	Menuisier-ébéniste
244	Opérateur en informatique
416	Ouvrier certifié d'entretien
413	Peintre
002	Préposé à la billetterie et à la vente
008	Préposé au matériel et à la reprographie
249	Préposé aux renseignements
454	Projectionniste
264	Technicien en administration
268	Technicien en audiovisuel
265	Technicien en éclairage/design/graphisme/muséologie
271	Technicien en information
272	Technicien en informatique
273	Technicien en mécanique du bâtiment

NB : Les échelles prévues à l'annexe III pour le 31 mars 2015 sont inscrites à titre indicatif. Elles sont le résultat de l'application de l'article 7-1.05 f) de la convention collective venant à expiration le 31 mars 2015.

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

221 - AGENT DE SECRÉTARIAT (35 H)

CLASSE 15 : AGENT DE SECRÉTARIAT CL.II

CLASSE 10 : AGENT DE SECRÉTARIAT CL.I

(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		au 2015-03-31	au 2015-04-01	2016-03-31 (maintien de l'équité salariale)	au 2016-04-01	au 2017-04-01	au 2018-04-01	au 2019-04-01
15	1	31 923	31 923	32 537	33 025	33 603	34 275	34 275
15	2	32 880	32 880	33 513	34 016	34 611	35 303	35 303
15	3	33 792	33 792	34 442	34 959	35 571	36 282	36 282
15	4	34 862	34 862	35 532	36 065	36 696	37 430	37 430
15	5	35 884	35 884	36 574	37 123	37 773	38 528	38 528
15	6	36 910	36 910	37 620	38 184	38 852	39 629	39 629
10	1	37 780	37 780	38 105	38 677	39 354	40 141	40 141
10	2	38 959	38 959	39 294	39 883	40 581	41 393	41 393
10	3	40 184	40 184	40 529	41 137	41 857	42 694	42 694

**ANNEXE III – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**209 - AGENT-VÉRIFICATEUR (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	32 753	32 753	33 244	33 826	34 503	34 503
10	2	33 840	33 840	34 348	34 949	35 648	35 648
10	3	35 245	35 245	35 774	36 400	37 128	37 128
10	4	36 481	36 481	37 028	37 676	38 430	38 430
10	5	37 928	37 928	38 497	39 171	39 954	39 954
10	6	39 250	39 250	39 839	40 536	41 347	41 347
10	7	40 868	40 868	41 481	42 207	43 051	43 051
10	8	42 358	42 358	42 993	43 745	44 620	44 620
10	9	43 935	43 935	44 594	45 374	46 281	46 281
10	10	45 574	45 574	46 258	47 068	48 009	48 009
10	11	47 299	47 299	48 008	48 848	49 825	49 825
10	12	49 131	49 131	49 868	50 741	51 756	51 756

**ANNEXE III – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**422 - APPRENTI-ÉLECTRICIEN (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
15		18,21	18,21	18,48	18,80	19,18	19,18

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

007 - ASSISTANT-GÉRANT À LA BOUTIQUE (35 H)
217 - BIBLIOTECHNIEN (35 H)
271 - TECHNICIEN EN INFORMATION (35 H)
 (TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	32 157	32 157	32 639	33 210	33 874	33 874
10	2	33 478	33 478	33 980	34 575	35 267	35 267
10	3	34 585	34 585	35 104	35 718	36 432	36 432
10	4	35 843	35 843	36 381	37 018	37 758	37 758
10	5	37 142	37 142	37 699	38 359	39 126	39 126
10	6	38 461	38 461	39 038	39 721	40 515	40 515
10	7	39 804	39 804	40 401	41 108	41 930	41 930
10	8	41 336	41 336	41 956	42 690	43 544	43 544
10	9	42 933	42 933	43 577	44 340	45 227	45 227
10	10	44 509	44 509	45 177	45 968	46 887	46 887
10	11	46 064	46 064	46 755	47 573	48 524	48 524
10	12	47 789	47 789	48 506	49 355	50 342	50 342

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**420- CHEF ÉLECTRICIEN (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-01-11	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
1	1		24,37	24,37	24,74	25,17	25,67	25,67
1	2		25,13	25,13	25,51	25,96	26,48	26,48
1	3		25,91	25,91	26,30	26,76	27,30	27,30
1	4		26,71	26,71	27,11	27,58	28,13	28,13
1	5		27,54	27,54	27,95	28,44	29,01	29,01
1	6		28,39	28,39	28,82	29,32	29,91	29,91
1	7		29,27	29,27	29,71	30,23	30,83	30,83
1	8		30,18	30,18	30,63	31,17	31,79	31,79

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**421- ÉLECTRICIEN (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10		23,11	23,11	23,46	23,87	24,35	24,35

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**001 - EMPLOYÉ DE SOUTIEN AU FONCTIONNEMENT (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		au 2015-03-31	au 2015-04-01	2016-03-31 (maintien de l'équité salariale)	au 2016-04-01	au 2017-04-01	au 2018-04-01	au 2019-04-01
10	1	30 807	30 807	31 247	31 716	32 271	32 916	32 916
10	2	31 770	31 770	32 224	32 707	33 279	33 945	33 945
10	3	32 661	32 661	33 128	33 625	34 213	34 897	34 897
10	4	33 695	33 695	34 177	34 690	35 297	36 003	36 003
10	5	34 659	34 659	35 154	35 681	36 305	37 031	37 031
10	6	35 657	35 657	36 166	36 708	37 350	38 097	38 097

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**004 - GUIDE-ANIMATEUR (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	32 648	32 648	33 138	33 718	34 392	34 392
10	2	33 725	33 725	34 231	34 830	35 527	35 527
10	3	35 096	35 096	35 622	36 245	36 970	36 970
10	4	36 368	36 368	36 914	37 560	38 311	38 311
10	5	37 787	37 787	38 354	39 025	39 806	39 806
10	6	39 110	39 110	39 697	40 392	41 200	41 200
10	7	40 725	40 725	41 336	42 059	42 900	42 900
10	8	42 193	42 193	42 826	43 575	44 447	44 447
10	9	43 760	43 760	44 416	45 193	46 097	46 097
10	10	45 424	45 424	46 105	46 912	47 850	47 850
10	11	47 137	47 137	47 844	48 681	49 655	49 655
10	12	48 948	48 948	49 682	50 551	51 562	51 562

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**241 - MAGASINIER (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	31 050	31 050	31 516	32 068	32 709	32 709
10	2	32 008	32 008	32 488	33 057	33 718	33 718
10	3	33 031	33 031	33 526	34 113	34 795	34 795
10	4	34 181	34 181	34 694	35 301	36 007	36 007
10	5	35 330	35 330	35 860	36 488	37 218	37 218
10	6	36 481	36 481	37 028	37 676	38 430	38 430
10	7	37 695	37 695	38 260	38 930	39 709	39 709

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**006 – MANUTENTIONNAIRE (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
15		17,39	17,39	17,65	17,96	18,32	18,32

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**005 - MANUTENTIONNAIRE D'OBJETS DE COLLECTION (35 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
15		21,13	21,13	21,45	21,83	22,27	22,27

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**410 - MENUISIER-ÉBÉNISTE (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
5		23,11	23,11	23,46	23,87	24,35	24,35

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

244 - OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE (35 H)
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		au 2015-03-31	au 2015-04-01	2016-03-31 (maintien de l'équité salariale)	au 2016-04-01	au 2017-04-01	au 2018-04-01	au 2019-04-01
15	1	30 304	30 304	31 847	32 325	32 891	33 549	33 549
15	2	31 221	31 221	32 810	33 302	33 885	34 563	34 563
15	3	32 093	32 093	33 727	34 233	34 832	35 529	35 529
15	4	33 095	33 095	34 780	35 302	35 920	36 638	36 638
15	5	34 053	34 053	35 787	36 324	36 960	37 699	37 699
15	6	35 033	35 033	36 817	37 369	38 023	38 783	38 783

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**416 - OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
5		22,11	22,11	22,44	22,83	23,29	23,29

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

413 - PEINTRE (38,75 H)

CLASSE 10 : PEINTRE
(TAUX HORAIRES)

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	20,50	20,50	20,81	21,17	21,59	21,59

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**002 - PRÉPOSÉ À LA BILLETTERIE ET À LA VENTE (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
		au 2015-03-31	au 2015-04-01	2016-03-31 (maintien de l'équité salariale)	au 2016-04-01	au 2017-04-01	au 2018-04-01	au 2019-04-01
10	1	31 044	31 044	31 274	31 743	32 299	32 945	32 945
10	2	31 938	31 938	32 175	32 658	33 230	33 895	33 895
10	3	32 858	32 858	33 102	33 599	34 187	34 871	34 871
10	4	33 805	33 805	34 056	34 567	35 172	35 875	35 875
10	5	34 779	34 779	35 036	35 562	36 184	36 908	36 908
10	6	35 780	35 780	36 046	36 587	37 227	37 972	37 972
10	7	36 811	36 811	37 084	37 640	38 299	39 065	39 065

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**008 – PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL ET À LA REPROGRAPHIE (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10		19,18	19,18	19,47	19,81	20,21	20,21

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

249- PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (35 H)

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	31 902	31 902	32 381	32 948	33 607	33 607
10	2	32 882	32 882	33 375	33 959	34 638	34 638
10	3	33 819	33 819	34 326	34 927	35 626	35 626
10	4	34 863	34 863	35 386	36 005	36 725	36 725
10	5	35 905	35 905	36 444	37 082	37 824	37 824
10	6	36 992	36 992	37 547	38 204	38 968	38 968
10	7	38 100	38 100	38 672	39 349	40 136	40 136
10	8	39 206	39 206	39 794	40 490	41 300	41 300
10	9	40 378	40 378	40 984	41 701	42 535	42 535
5	1	37 993	37 993	38 563	39 238	40 023	40 023
5	2	39 206	39 206	39 794	40 490	41 300	41 300
5	3	40 484	40 484	41 091	41 810	42 646	42 646
5	4	41 827	41 827	42 454	43 197	44 061	44 061
5	5	43 211	43 211	43 859	44 627	45 520	45 520
5	6	44 637	44 637	45 307	46 100	47 022	47 022
5	7	46 191	46 191	46 884	47 704	48 658	48 658
5	8	47 662	47 662	48 377	49 224	50 208	50 208

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**454 - PROJECTIONNISTE (38,75 H)
(TAUX HORAIRES)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10		21,55	21,55	21,87	22,25	22,70	22,70

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

264 - TECHNICIEN EN ADMINISTRATION (35 H)

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	33 817	33 817	34 324	34 925	35 624	35 624
10	2	34 953	34 953	35 477	36 098	36 820	36 820
10	3	36 398	36 398	36 944	37 591	38 343	38 343
10	4	37 647	37 647	38 212	38 881	39 659	39 659
10	5	39 161	39 161	39 748	40 444	41 253	41 253
10	6	40 542	40 542	41 150	41 870	42 707	42 707
10	7	42 189	42 189	42 822	43 571	44 442	44 442
10	8	43 724	43 724	44 380	45 157	46 060	46 060
10	9	45 372	45 372	46 053	46 859	47 796	47 796
10	10	47 062	47 062	47 768	48 604	49 576	49 576
10	11	48 823	48 823	49 555	50 422	51 430	51 430
10	12	50 737	50 737	51 498	52 399	53 447	53 447
5	1	52 428	52 428	53 214	54 145	55 228	55 228
5	2	54 364	54 364	55 179	56 145	57 268	57 268
5	3	56 451	56 451	57 298	58 301	59 467	59 467

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

268 - TECHNICIEN EN AUDIOVISUEL (35 H)

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	35 415	35 415	35 946	36 575	37 307	37 307
10	2	36 502	36 502	37 050	37 698	38 452	38 452
10	3	37 631	37 631	38 195	38 863	39 640	39 640
10	4	38 823	38 823	39 405	40 095	40 897	40 897
10	5	40 059	40 059	40 660	41 372	42 199	42 199
10	6	41 230	41 230	41 848	42 580	43 432	43 432
10	7	42 529	42 529	43 167	43 922	44 800	44 800
10	8	43 850	43 850	44 508	45 287	46 193	46 193
10	9	45 234	45 234	45 913	46 716	47 650	47 650
10	10	46 596	46 596	47 295	48 123	49 085	49 085
10	11	48 066	48 066	48 787	49 641	50 634	50 634
10	12	49 557	49 557	50 300	51 180	52 204	52 204
5	1	52 815	52 815	53 607	54 545	55 636	55 636
5	2	55 328	55 328	56 158	57 141	58 284	58 284

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

265 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉCLAIRAGE (35 H)
265 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DESIGN (35 H)
265 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN GRAPHISME (35 H)
265 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MUSÉOLOGIE (35 H)

CLASSE 10 : CLASSE NOMINALE
(TAUX ANNUELS)

265 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MUSÉOLOGIE (35 H)

CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	35 415	35 415	35 946	36 575	37 307	37 307
10	2	36 502	36 502	37 050	37 698	38 452	38 452
10	3	37 631	37 631	38 195	38 863	39 640	39 640
10	4	38 823	38 823	39 405	40 095	40 897	40 897
10	5	40 059	40 059	40 660	41 372	42 199	42 199
10	6	41 230	41 230	41 848	42 580	43 432	43 432
10	7	42 529	42 529	43 167	43 922	44 800	44 800
10	8	43 850	43 850	44 508	45 287	46 193	46 193
10	9	45 234	45 234	45 913	46 716	47 650	47 650
10	10	46 596	46 596	47 295	48 123	49 085	49 085
10	11	48 066	48 066	48 787	49 641	50 634	50 634
10	12	49 557	49 557	50 300	51 180	52 204	52 204
5	1	50 899	50 899	51 662	52 566	53 617	53 617
5	2	52 837	52 837	53 630	54 569	55 660	55 660
5	3	54 923	54 923	55 747	56 723	57 857	57 857

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**272 - TECHNICIEN EN INFORMATIQUE (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	37 034	37 034	37 590	38 248	39 013	39 013
10	2	38 291	38 291	38 865	39 545	40 336	40 336
10	3	39 462	39 462	40 054	40 755	41 570	41 570
10	4	40 846	40 846	41 459	42 185	43 029	43 029
10	5	42 145	42 145	42 777	43 526	44 397	44 397
10	6	43 487	43 487	44 139	44 911	45 809	45 809
10	7	44 892	44 892	45 565	46 362	47 289	47 289
10	8	46 405	46 405	47 101	47 925	48 884	48 884
10	9	47 938	47 938	48 657	49 508	50 498	50 498
10	10	49 493	49 493	50 235	51 114	52 136	52 136
10	11	51 090	51 090	51 856	52 763	53 818	53 818
10	12	52 773	52 773	53 565	54 502	55 592	55 592

**ANNEXE III - TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**273 - TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT (35 H)
(TAUX ANNUELS)**

Classe	Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2015-04-01	Taux au 2016-04-01	Taux au 2017-04-01	Taux au 2018-04-01	Taux au 2019-04-01
10	1	35 415	35 415	35 946	36 575	37 307	37 307
10	2	36 502	36 502	37 050	37 698	38 452	38 452
10	3	37 631	37 631	38 195	38 863	39 640	39 640
10	4	38 823	38 823	39 405	40 095	40 897	40 897
10	5	40 059	40 059	40 660	41 372	42 199	42 199
10	6	41 230	41 230	41 848	42 580	43 432	43 432
10	7	42 529	42 529	43 167	43 922	44 800	44 800
10	8	43 850	43 850	44 508	45 287	46 193	46 193
10	9	45 234	45 234	45 913	46 716	47 650	47 650
10	10	46 596	46 596	47 295	48 123	49 085	49 085
10	11	48 066	48 066	48 787	49 641	50 634	50 634
10	12	49 557	49 557	50 300	51 180	52 204	52 204

ANNEXE IV - LETTRE D'ENTENTE
Relative à la titularisation de certains employés

Le Musée accepte de titulariser les employés suivants à titre d'employé régulier à temps partiel :

- | | |
|---------------------------------|---|
| • M. Julien Campion-Vallée | Technicien en éclairage |
| • M ^{me} Guylaine Cyr | Préposée à la billetterie et à la vente |
| • M ^{me} Marion Melaye | Agente de secrétariat, classe 2 |
| • M. Guy Sauro | Menuisier-ébéniste |

Les employés titularisés réguliers à temps partiel seront rencontrés dans le but de les conscientiser aux obligations et avantages reliés au statut d'employé régulier à temps partiel. À la suite de cette rencontre, chaque employé devra nous confirmer, par écrit, qu'il accepte ou non ce statut.

**ANNEXE V - LETTRE D'ENTENTE
relative à l'application de l'article 7-3.04**

Le technicien en audiovisuel ou en muséologie qui estime qu'il assume des responsabilités additionnelles peut demander de recevoir la prime prévue à l'article 7-3.04 s'il le juge justifié. L'employeur s'engage à évaluer cas par cas la pertinence d'attribuer ou non cette prime et d'en informer l'employé.

ANNEXE VI - LETTRE D'ENTENTE
relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de l'employé pour le rachat
d'années non contribuées à un régime de retraite

1. Modifications législatives

Le gouvernement a adopté les décrets requis et l'Assemblée nationale a aussi adopté les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) la modification prévue à l'article 2.

2. Rachat de service

Dans la mesure où les conditions de travail de l'employé le permettent, l'employé peut utiliser ses jours de congé de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

3. Utilisation de la banque aux fins de rachat

Aux fins de la lettre d'entente à l'annexe VII concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de l'employé peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. Moment de rachat

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1^{er} avril 2020, l'employé doit acquitter son rachat entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2022.

5. Dispositions générales

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'intention 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'intention à la convention collective subséquente à la présente convention.

6. Durée de la lettre d'intention

Les articles 1 et 2 entrent en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

Compte tenu de l'adoption par l'Assemblée nationale des modifications prévues aux articles 1 et 2, les articles 3 à 5 entrent en vigueur le 1^{er} avril 2017.

La présente lettre d'intention prend fin le 31 mars 2022.

ANNEXE VII - LETTRE D'ENTENTE
concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1^{er} DU MOIS SUIVANT LE 30^e JOUR DE LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

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

1. Utilisation de la banque

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

L'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 8-1.14 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 8-1.14. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.14.

L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.16 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque;

- b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.05 de la convention.

L'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 4-3.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2 Congé de préretraite

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2022, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier (1^{er}) alinéa de l'article 4-3.12 de la convention, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé à la date de son départ à la retraite;
- c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par

semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférentes à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

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

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

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

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.11 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite. 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.

2. Remboursement de la banque

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employé au 31 mars 2022 lui sont payés. L'employé reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du quatrième (4e) alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire, régulier ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier (1^{er}) alinéa est payée à l'employé dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier (1^{er}) alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus conserve sa banque de congés de maladie s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, l'employé qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employé le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. 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.

4. Durée de la lettre d'entente

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

ANNEXE VIII - LETTRE D'ENTENTE sur la relativité salariale

1. Dispositions générales

1.1 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 A.

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. La nouvelle structure salariale et les nouvelles échelles de traitement sont présentées aux annexes B et C. Ces dernières remplacent les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et ceux prévus aux conventions collectives ou tout autre document.

La structure salariale présentée à l'annexe B s'applique aux corps d'emplois identifiés à l'annexe A en fonction de leur rangement ainsi que des modifications convenues entre les parties, le cas échéant, d'ici le 2 avril 2019. La structure salariale précise également si le corps d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

1.3 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 2 avril 2019, la majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

Les taux des échelles de traitement sont exprimés en taux horaires. Aux fins de publication des conventions collectives, les taux horaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

- a) 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 (3^e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3^e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3^e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2^e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3^e) et les suivants sont retranchés.
- b) Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :
- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre (1) et plus, le premier (1^{er}) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1^{er}) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1^{er}) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1^{re}) décimale et les suivantes sont retranchées.

1.4 Grades stagiaires

L'échelle de traitement applicable aux grades stagiaires du corps d'emploi de technicien en informatique est modifiée de manière à assurer un écart dégressif de 2 % avec le premier (1^{er}) échelon du grade I de la classe 10 de la classe d'emplois de référence et pour les deux (2) autres échelons de conserver cet écart par rapport à l'échelon qui précède.

L'échelle de traitement du grade stagiaire est établie de la manière suivante :

a) pour l'échelon maximum du grade stagiaire :

$$\text{Taux échelon max, grade stagiaire} = \frac{\text{Taux échelon 1, grade I}}{(1,02)}$$

b) pour les échelons précédant l'échelon maximum :

$$\text{Taux échelon (X), grade stagiaire} = \frac{\text{Taux échelon (X + 1), grade stagiaire}}{(1,02)}$$

Le tout arrondi à la cent, et ce, pour chaque échelon.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons des grades stagiaires.

2. Dispositions transitoires

2.1 Classement de l'employé

L'employé intégré conserve le classement qu'il détenait la journée précédant l'intégration. Dans le cadre de la présente entente, aucun recours ne peut être entrepris et aucun grief ne peut être déposé concernant le classement de l'employé, l'échelon ou le traitement qui lui a été attribué.

2.2 Interprétation

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

2.3 Règles d'intégration

L'employé est intégré à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'il détient le 1^{er} avril 2019, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

Dans l'éventualité où le taux de traitement de l'employé est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles concernant les employés hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'applique.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

L'employé occasionnel est considéré comme ayant le même échelon que celui qu'il détenait au 1^{er} avril 2019 pour établir son admissibilité à l'avancement d'échelon suivant l'intégration découlant des présentes dispositions.

2.4 Classification et échelles de traitement sans titulaire

Compte tenu que les données 2015-2016 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans certaines classes d'emplois, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

2.5 Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

ANNEXE A
RANGEMENT DES CORPS D'EMPLOIS
AU 2 AVRIL 2019

Ancien No corps d'emplois	Nouveau No corps d'emplois	Nom corps d'emplois	Rangement	Taux unique
221-10	221	Agent de secrétariat, classe 1	5	
221-15	222	Agent de secrétariat, classe 2	4	
209-10	209	Agent-vérificateur	7	
421-15	422	Apprenti-électricien	1	x
007-10	007	Assistant-gérant à la boutique	8	
217-10	217	Bibliotechnicien	7	
421-01	420	Chef électricien	9	
421-10	421	Électricien	6	x
001-10	001	Employé de soutien au fonctionnement	3	
004-10	004	Guide-animateur	8	
241-10	241	Magasinier	4	
006-15	006	Manutentionnaire	3	x
005-15	005	Manutentionnaire d'objets de collection	4	x
410-05	410	Menuisier-ébéniste	7	x
244-10	244	Opérateur en informatique	3	
416-05	416	Ouvrier certifié d'entretien	6	x
413-10	413	Peintre	3	x
006-10	008	Préposé au matériel et à la reprographie	4	x
002-10	002	Préposé à la billetterie et à la vente	3	
249-10	249	Préposé aux renseignements	4	
249-05	259	Préposé aux renseignements, classe principale	6	
454-10	454	Projectionniste	1	x
264-15	264	Technicien en administration	9	
264-10	274	Technicien en administration, classe principale	10	
268-10	268	Technicien en audiovisuel	8	
268-05	278	Technicien en audiovisuel, classe principale	9	
265-10	267	Technicien en design	8	
265-10	263	Technicien en éclairage	8	
265-10	261	Technicien en graphisme	8	
271-10	271	Technicien en information	8	
272-10	270	Technicien en informatique (programmation et réseaux)	9	
272-10	272	Technicien en informatique (soutien aux usagers)	8	
273-10	273	Technicien en mécanique du bâtiment	8	
265-10	265	Technicien en muséologie	8	
265-05	275	Technicien en muséologie, classe principale	9	

ANNEXE B

ANNEXE B															
Structure issue des relativités salariales															
Taux et échelles de traitement au 2 avril 2019															
Échelons															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rangements	Taux unique	
Rangements	1	17,97 \$	18,53 \$	19,10 \$	19,69 \$	20,30 \$								1	20,12
	2	18,30 \$	18,87 \$	19,46 \$	20,06 \$	20,68 \$	21,32 \$							2	21,04
	3	18,65 \$	19,23 \$	19,83 \$	20,44 \$	21,07 \$	21,72 \$	22,39 \$						3	21,98
	4	18,98 \$	19,57 \$	20,18 \$	20,81 \$	21,45 \$	22,11 \$	22,80 \$	23,51 \$					4	22,94
	5	19,33 \$	19,93 \$	20,55 \$	21,19 \$	21,85 \$	22,53 \$	23,23 \$	23,95 \$	24,69 \$				5	23,93
	6	19,69 \$	20,30 \$	20,93 \$	21,58 \$	22,25 \$	22,94 \$	23,65 \$	24,38 \$	25,14 \$	25,92 \$			6	24,94
	7	20,07 \$	20,69 \$	21,33 \$	21,99 \$	22,67 \$	23,37 \$	24,09 \$	24,84 \$	25,61 \$	26,40 \$	27,22 \$		7	25,97
	8	20,44 \$	21,07 \$	21,72 \$	22,39 \$	23,08 \$	23,80 \$	24,54 \$	25,30 \$	26,08 \$	26,89 \$	27,72 \$	28,58 \$	8	27,02
	9	21,45 \$	22,11 \$	22,80 \$	23,51 \$	24,24 \$	24,99 \$	25,76 \$	26,56 \$	27,38 \$	28,23 \$	29,11 \$	30,01 \$	9	28,37
	10	22,52 \$	23,22 \$	23,94 \$	24,68 \$	25,45 \$	26,24 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,75 \$	29,64 \$	30,56 \$	31,51 \$	10	29,79
Notes															
Les taux tiennent compte des paramètres suivants: 1,5% au 1er avril 2016; 1,75% au 1er avril 2017 et 2,0% au 1er avril 2018.															
Pour chacune des opérations, un arrondi à la cent est appliqué.															

Taux annuels et uniques au 2 avril 2019															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rangements	Taux unique	
Rangements	1	32 819 \$	33 841 \$	34 882 \$	35 960 \$	37 074 \$								1	20,12
	2	33 421 \$	34 462 \$	35 540 \$	36 636 \$	37 768 \$	38 937 \$							2	21,04
	3	34 060 \$	35 120 \$	36 216 \$	37 330 \$	38 480 \$	39 667 \$	40 891 \$						3	21,98
	4	34 663 \$	35 741 \$	36 855 \$	38 005 \$	39 174 \$	40 379 \$	41 640 \$	42 936 \$					4	22,94
	5	35 302 \$	36 398 \$	37 530 \$	38 699 \$	39 905 \$	41 147 \$	42 425 \$	43 740 \$	45 091 \$				5	23,93
	6	35 960 \$	37 074 \$	38 224 \$	39 412 \$	40 635 \$	41 895 \$	43 192 \$	44 525 \$	45 913 \$	47 338 \$			6	24,94
	7	36 654 \$	37 786 \$	38 955 \$	40 160 \$	41 402 \$	42 681 \$	43 996 \$	45 365 \$	46 772 \$	48 214 \$	49 712 \$		7	25,97
	8	37 330 \$	38 480 \$	39 667 \$	40 891 \$	42 151 \$	43 466 \$	44 817 \$	46 205 \$	47 630 \$	49 109 \$	50 625 \$	52 196 \$	8	27,02
	9	39 174 \$	40 379 \$	41 640 \$	42 936 \$	44 270 \$	45 639 \$	47 045 \$	48 507 \$	50 004 \$	51 556 \$	53 164 \$	54 807 \$	9	28,37
	10	41 128 \$	42 407 \$	43 722 \$	45 073 \$	46 479 \$	47 922 \$	49 401 \$	50 936 \$	52 506 \$	54 132 \$	55 812 \$	57 547 \$	10	29,79

ANNEXE C

ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019

NB: Les échelles prévues à l'annexe C, pour le 1^{er} avril 2019, sont inscrites à titre indicatif, puisqu'elles sont déjà mentionnées à l'annexe III

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**221 - AGENT DE SECRÉTARIAT CL. 1 (35 H)
(Rangement 5)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	40 141	35 302
2	41 393	36 398
3	42 694	37 530
4		38 699
5		39 905
6		41 147
7		42 425
8		43 740
9		45 091

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

221 -AGENT DE SECRÉTARIAT - CL. 2 (35 H)
(Rangement 4)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
---------	--------------------------	--------------------------

1	34 275	34 663
2	35 303	35 741
3	36 282	36 855
4	37 430	38 005
5	38 528	39 174
6	39 629	40 379
7		41 640
8		42 936

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

209 - AGENT-VÉRIFICATEUR (35 H)
(Rangement 7)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	34 503	36 654
2	35 648	37 786
3	37 128	38 955
4	38 430	40 160
5	39 954	41 402
6	41 347	42 681
7	43 051	43 996
8	44 620	45 365
9	46 281	46 772
10	48 009	48 214
11	49 825	49 712
12	51 756	

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

422- APPRENTI-ÉLECTRICIEN (38,75 H)
(Rangement 1)

Échelon	Taux au 2015-03-31	Taux au 2019-04-02
taux unique	18,21	20,12

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**007 - ASSISTANT-GÉRANT À LA BOUTIQUE (35 H)
(Rangement 8)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	33 874	37 330
2	35 267	38 480
3	36 432	39 667
4	37 758	40 891
5	39 126	42 151
6	40 515	43 466
7	41 930	44 817
8	43 544	46 205
9	45 227	47 630
10	46 887	49 109
11	48 524	50 625
12	50 342	52 196

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**217 - BIBLIOTECHNICIEN (35 H)
(Rangement 7)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	33 874	36 654
2	35 267	37 786
3	36 432	38 955
4	37 758	40 160
5	39 126	41 402
6	40 515	42 681
7	41 930	43 996
8	43 544	45 365
9	45 227	46 772
10	46 887	48 214
11	48 524	49 712
	50 342	

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**420- CHEF ÉLECTRICIEN (38,75 H)
(Rangement 9)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
---------	--------------------------	--------------------------

1	25,67	43 372
2	26,48	44 706
3	27,30	46 102
4	28,13	47 537
5	29,01	49 013
6	29,91	50 530
7	30,83	52 087
8	31,79	53 704
9		55 362
10		57 081
11		58 860
12		60 680

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

421- ÉLECTRICIEN (38,75 H)
(Rangement 6)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	24,35	24,94

MUSÉE DE LA CIVILISATION

001 - EMPLOYÉ DE SOUTIEN AU FONCTIONNEMENT (35 H) (Rangement 3)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	32 916	34 060
2	33 945	35 120
3	34 897	36 216
4	36 003	37 330
5	37 031	38 480
6	38 097	39 667
7		40 891

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

004 - GUIDE-ANIMATEUR (35 H)
(Rangement 8)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	34 392	37 330
2	35 527	38 480
3	36 970	39 667
4	38 311	40 891
5	39 806	42 151
6	41 200	43 466
7	42 900	44 817
8	44 447	46 205
9	46 097	47 630
10	47 850	49 109
11	49 655	50 625
12	51 562	52 196

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

241 - MAGASINIER (35 H)
(Rangement 4)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	32 709	34 663
2	33 718	35 741
3	34 795	36 855
4	36 007	38 005
5	37 218	39 174
6	38 430	40 379
7	39 709	41 640
8		42 936

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

006 - MANUTENTIONNAIRE (38,75 H)
(Rangement 3)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	18,32	21,98

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

005 - MANUTENTIONNAIRE D'OBJETS DE COLLECTION (35 H)
(Rangement 4)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	22,27	22,94

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

410 - MENUISIER-ÉBÉNISTE (38,75 H)
(Rangement 7)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	24,35	25,97

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

244 - OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE (35 H)
(Rangement 3)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	33 549	34 060
2	34 563	35 120
3	35 529	36 216
4	36 638	37 330
5	37 699	38 480
6	38 783	39 667
7		40 891

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

416- OUVRIER CERTIFIÉ D'ENTRETIEN (38,75 H)
(Rangement 6)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	23,29	24,94

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

413 - PEINTRE (38,75 H)
(Rangement 3)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	21,59	21,98

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

002 - PRÉPOSÉ À LA BILLETTERIE ET À LA VENTE (35 H)
(Rangement 3)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	32 945	34 060
2	33 895	35 120
3	34 871	36 216
4	35 875	37 330
5	36 908	38 480
6	37 972	39 667
7	39 065	40 891

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

008 - PRÉPOSÉ AU MATÉRIEL ET À LA REPROGRAPHIE (38,75 H)
(Rangement 4)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	20,21	22,94

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

249- PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS (35 H)
(Rangement 4)

Échelon	Taux	Taux
	au 2019-04-01	au 2019-04-02
1	33 607	34 663
2	34 638	35 741
3	35 626	36 855
4	36 725	38 005
5	37 824	39 174
6	38 968	40 379
7	40 136	41 640
8	41 300	42 936
	42 535	

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

259- PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS - CL. PRINCIPALE (35 H)
(Rangement 6)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	40 023	35 960
2	41 300	37 074
3	42 646	38 224
4	44 061	39 412
5	45 520	40 635
6	47 022	41 895
7	48 658	43 192
8	50 208	44 525
9		45 913
10		47 338

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

454- PROJECTIONNISTE (38,75 H)
(Rangement 1)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
taux unique	22,70	20,12

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

264 - TECHNICIEN EN ADMINISTRATION (35 H)
(Rangement 9)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	35 624	39 174
2	36 820	40 379
3	38 343	41 640
4	39 659	42 936
5	41 253	44 270
6	42 707	45 639
7	44 442	47 045
8	46 060	48 507
9	47 796	50 004
10	49 576	51 556
11	51 430	53 164
12	53 447	54 807

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**274 - TECHNICIEN EN ADMINISTRATION - CL. PRINCIPALE (35 H)
(Rangement 10)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	55 228	41 128
2	57 268	42 407
3	59 467	43 722
4		45 073
5		46 479
6		47 922
7		49 401
8		50 936
9		52 506
10		54 132
11		55 812
12		57 547

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**268 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN AUDIOVISUEL (35 H)
(Rangement 8)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	37 307	37 330
2	38 452	38 480
3	39 640	39 667
4	40 897	40 891
5	42 199	42 151
6	43 432	43 466
7	44 800	44 817
8	46 193	46 205
9	47 650	47 630
10	49 085	49 109
11	50 634	50 625
12	52 204	52 196

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**278 - TECHNICIEN EN AUDIOVISUEL - CL. PRINCIPALE (35 H)
(Rangement 9)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	55 636	39 174
2	58 284	40 379
3		41 640
4		42 936
5		44 270
6		45 639
7		47 045
8		48 507
9		50 004
10		51 556
11		53 164
12		54 807

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

267 - TECHNICIEN EN DESIGN (35 H)
263 - TECHNICIEN EN ÉCLAIRAGE (35 H)
261 - TECHNICIEN EN GRAPHISME (35 H)
265 - TECHNICIEN EN MUSÉOLOGIE (35 H)
(Rangement 8)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	37 307	37 330
2	38 452	38 480
3	39 640	39 667
4	40 897	40 891
5	42 199	42 151
6	43 432	43 466
7	44 800	44 817
8	46 193	46 205
9	47 650	47 630
10	49 085	49 109
11	50 634	50 625
12	52 204	52 196

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**265 - TECHNICIEN EN MUSÉOLOGIE - CL. PRINCIPALE (35 H)
(Rangement 9)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	53 617	39 174
2	55 660	40 379
3	57 857	41 640
4		42 936
5		44 270
6		45 639
7		47 045
8		48 507
9		50 004
10		51 556
11		53 164
12		54 807

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**271 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATION (35 H)
(Rangement 8)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	33 874	37 330
2	35 267	38 480
3	36 432	39 667
4	37 758	40 891
5	39 126	42 151
6	40 515	43 466
7	41 930	44 817
8	43 544	46 205
9	45 227	47 630
10	46 887	49 109
11	48 524	50 625
12	50 342	52 196

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

270 - TECHNICIEN EN INFORMATIQUE - PROGRAMMATION ET ET RÉSEAUX (35 H)
(Rangement 9)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	39 013	39 174
2	40 336	40 379
3	41 570	41 640
4	43 029	42 936
5	44 397	44 270
6	45 809	45 639
7	47 289	47 045
8	48 884	48 507
9	50 498	50 004
10	52 136	51 556
11	53 818	53 164
12	55 592	54 807

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

**272 - TECHNICIEN EN INFORMATIQUE - SOUTIEN AUX USAGERS (35 H)
(Rangement 8)**

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	39 013	37 330
2	40 336	38 480
3	41 570	39 667
4	43 029	40 891
5	44 397	42 151
6	45 809	43 466
7	47 289	44 817
8	48 884	46 205
9	50 498	47 630
10	52 136	49 109
11	53 818	50 625
12	55 592	52 196

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT
MUSÉE DE LA CIVILISATION**

273 - TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT (35 H)
(Rangement 8)

Échelon	Taux au 2019-04-01	Taux au 2019-04-02
1	37 307	37 330
2	38 452	38 480
3	39 640	39 667
4	40 897	40 891
5	42 199	42 151
6	43 432	43 466
7	44 800	44 817
8	46 193	46 205
9	47 650	47 630
10	49 085	49 109
11	50 634	50 625
12	52 204	52 196

ANNEXE IX - LETTRE D'ENTENTE
sur la mise en œuvre de la relativité salariale

1.0 Formation d'un comité

Douze mois avant le 1^{er} avril 2019, les parties conviennent de former un comité de travail, ayant pour mandat :

- a) De résoudre les problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, de solutions à y apporter;
- b) De discuter et de convenir de l'évaluation des catégories d'emplois n'ayant pu faire l'objet d'une évaluation faute d'individu.

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) personnes désignées par le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et d'un maximum de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 21 jour du mois de Novembre 2017.

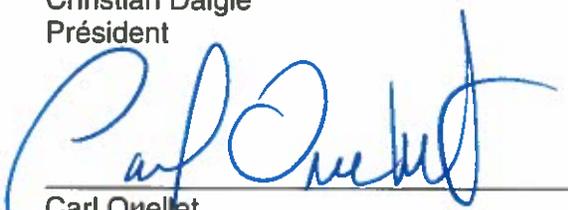
MUSÉE DE LA CIVILISATION

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC inc.


Stéphan La Roche
Directeur général

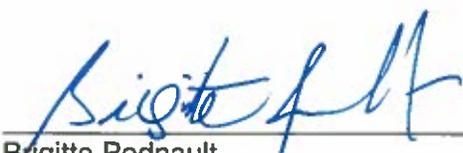

Christian Daigle
Président


François Plamondon
Directeur des ressources humaines et
matérielles


Carl Ouellet
Secrétaire générale


Héloïse Dostie
Conseillère en gestion des ressources
humaines


Conseiller à la négociation
Luce Michaud


Brigitte Pednault
Conseillère en gestion des ressources
humaines


Martin Lévesque
Section locale


Denis Breton
Section locale