

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-3978

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-2497

EMPLOYEUR MUSÉE NATIONAL DES BEAUX-ARTS DU QUÉBEC PARC DES CHAMPS-DE-BATAILLE QUÉBEC QC Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2992 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-02-23	Nombre de salariés visés : 98	Date début : 2020-04-01
Date dépôt : 2023-03-02		Date d'expiration : 2025-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-03-29
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca



INTERVENUE ENTRE

M
N

B
A
Q

MUSÉE NATIONAL
DES BEAUX-ARTS
DU QUÉBEC

ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SECTION LOCALE 2992

Convention collective de travail 2020-2025 entre le Musée national des beaux-arts du Québec (le Musée) et le Syndicat canadien de la fonction publique (le Syndicat)

Table des matières

Section 1 – But de la convention	8
Section 2 – Définition des termes.....	9
Section 3 – Reconnaissance et champ d'application.....	13
3.05 VALIDITÉ D'UNE ENTENTE.....	13
3.06 PERSONNE EXCLUE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	13
Section 4 – Droits de la direction.....	14
MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....	14
ASSISTANCE JUDICIAIRE.....	14
Section 5 – Respect des droits et libertés de la personne.....	15
HARCÈLEMENT SEXUEL.....	15
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	15
VIOLENCE.....	15
PRÉVENTION POUR UN MILIEU DE TRAVAIL HARMONIEUX	15
PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	16
Section 6 – Régime syndical	17
Section 7 – Droit d'affichage et transmission de documents.....	20
Section 8 – Réunions syndicales	21
Section 9 – Absences pour activités syndicales.....	22
Section 10 – Comité des relations de travail	24
Section 11 – Absences pour activités conjointes.....	25
Section 12 – Représentation syndicale.....	26
Section 13 – Règlement des griefs.....	27
Section 14 – Arbitrage	29
Section 15 – Mesures administratives et disciplinaires.....	30
AUTRE EMPLOI POUR CAUSE D'INVALIDITÉ	30
PERTE D'UN DROIT AUTRE QUE POUR INVALIDITÉ.....	31
RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	32
MESURES DISCIPLINAIRES	32
15.18 SYSTÈME DE CONTRÔLE ET DE SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE	33
Section 16 – Classification et classement.....	34
DÉTERMINATION DU CORPS ET/OU DE LA CLASSE D'EMPLOI.....	34
DÉTERMINATION DU TAUX DE TRAITEMENT	34
DEMANDE DE RÉVISION DU TAUX DE TRAITEMENT	35
RÉVISION DU TAUX DE TRAITEMENT LORS DE L'OBTENTION D'UN DIPLÔME	35
MODIFICATION DANS LES FONCTIONS	35
MODIFICATION AU PLAN DE CLASSIFICATION	37
Section 17 – Ancienneté.....	38
PÉRIODE DE PROBATION ET ANCIENNETÉ D'UN EMPLOYÉ RÉGULIER.....	38
ACCUMULATION LORS D'ABSENCE D'UN EMPLOYÉ RÉGULIER.....	38
PERTE D'ANCIENNETÉ D'UN EMPLOYÉ RÉGULIER.....	39
INTERRUPTION DE PÉRIODE DE PROBATION D'UN EMPLOYÉ RÉGULIER.....	39

LISTE D'ANCIENNETÉ	39
PRODUCTION D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL	40
Section 18 – Mouvement de personnel	43
EMPLOI RÉGULIER VACANT	43
PÉRIODE D'ESSAI	44
POSTE ACCORDÉ À UN EMPLOYÉ RÉGULIER DÉJÀ À L'EMPLOI DU MUSÉE.....	44
POSTE ACCORDÉ À UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL DÉJÀ À L'EMPLOI DU MUSÉE.....	44
PRIORITÉ SUR UN EMPLOI RÉGULIER VACANT	45
AFFECTATION TEMPORAIRE PENDANT PÉRIODE D’AFFICHAGE DE POSTE VACANT	45
EMPLOIS DONT LE TITULAIRE EST TEMPORAIREMENT ABSENT	46
AFFECTATION TEMPORAIRE.....	46
AFFECTATION TEMPORAIRE LORS D’ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT AVEC DURÉE INDÉTERMINÉE	46
AFFECTATION TEMPORAIRE LORS D’ABSENCE POUR PLUS DE 90 JOURS CONSÉCUTIFS DE CALENDRIER.....	46
PRIME D’AFFECTATION TEMPORAIRE.....	47
FIN D’UNE AFFECTATION TEMPORAIRE	47
Section 19 – Changements techniques, technologiques.....	49
Section 20 – Développement des ressources humaines	50
Section 21 – Langue de travail.....	52
Section 22 – Santé et sécurité	53
Section 23 – Priorité et sécurité d’emploi	54
PRIORITÉ D’EMPLOI ET DÉPLACEMENT – EMPLOYÉ RÉGULIER	54
FONCTIONNEMENT DE LA LISTE DE RAPPEL – EMPLOYÉ RÉGULIER.....	56
CONTRAT À FORFAIT.....	56
CESSION D’ÉTABLISSEMENT.....	56
EMPLOYÉS OCCASIONNELS – DÉPLACEMENT ET FIN DE CONTRAT.....	56
Section 24 – Heures de travail.....	58
EMPLOYÉS OCCASIONNELS – HEURES DE TRAVAIL	58
GROUPE OUVRIER.....	58
GROUPE BUREAU.....	58
GROUPE DE LA SÉCURITÉ	59
SEMAINE DE TRAVAIL DU GROUPE DE LA SÉCURITÉ	59
AMÉNAGEMENT DE L’HORAIRE DE 12 HEURES DE TRAVAIL POUR LE GROUPE DE LA SÉCURITÉ	60
RÉMUNÉRATION POUR L’HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES DU GROUPE DE LA SÉCURITÉ.....	60
HORAIRE DU SURVEILLANT OCCASIONNEL AVEC HEURES GARANTIES.....	61
DISPONIBILITÉ DES SURVEILLANTS OCCASIONNELS À HORAIRE FIXE	62
HORAIRE ET DISPONIBILITÉS DU SURVEILLANT OCCASIONNEL À HORAIRE VARIABLE	62
PLANIFICATION DES HORAIRE.....	62
DISPONIBILITÉS DES SURVEILLANTS OCCASIONNELS À HORAIRE VARIABLE	62
REMPLACEMENT DES ABSENCES.....	63
PERSONNEL DE L’AGENCE DE SÉCURITÉ.....	64
PERTE D’ANCIENNETÉ ET DU DROIT DE RAPPEL POUR LE SURVEILLANT OCCASIONNEL.....	64
VACANCES POUR LE SURVEILLANT OCCASIONNEL À LA SÉCURITÉ.....	64
PAUSE.....	65
NOUVEL HORAIRE	65
HORAIRE ATYPIQUE	65
HORAIRE INDIVIDUALISÉ.....	66

Section 25 - Congé sans traitement	67
CONGÉ POUR ÉTUDES.....	67
CONGÉ À DURÉE LIMITÉE.....	67
CONGÉ AUX SEPT ANS.....	67
CONGÉ POUR FONDER UNE ENTREPRISE.....	68
MODALITÉS – RÉGIME D’ASSURANCE MALADIE ET PRÉSUMPTION DE DÉMISSION SI NON-RETOUR.....	68
RÉINTÉGRATION EN EMPLOI.....	68
ANNULATION D’UN CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	68
CONGÉ PARTIEL EN SUIVI À UNE INVALIDITÉ.....	68
Section 26 – Charges publiques	76
Section 27 – Congé pour affaires judiciaires	77
Section 28 – Vacances annuelles	79
CHOIX ET REPORT DES VACANCES.....	81
ANTICIPATION DES JOURS DE VACANCES.....	82
DISPOSITIONS POUR LES VACANCES DE L’EMPLOYÉ OCCASIONNEL.....	83
Section 29 – Jours fériés et chômés	84
TRAVAIL LORS D’UN JOUR FÉRIÉ.....	84
DROIT AU MAINTIEN DU TRAITEMENT.....	85
DISPOSITIONS DES JOURS FÉRIÉS POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	85
Section 30 – Congés sociaux	86
MARIAGE OU UNION CIVILE.....	86
DÉCÈS.....	86
CHANGEMENT DE DOMICILE.....	87
CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES.....	87
CONDITIONS APPLICABLES AU CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	89
CONGÉ PERSONNEL.....	90
CONGÉS SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	90
Section 31 – Droits parentaux	93
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	93
CONGÉ DE MATERNITÉ	93
PRINCIPE.....	93
SUSPENSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ.....	94
FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE MATERNITÉ.....	95
PRÉAVIS DE DÉPART.....	95
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L’EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D’ASSURANCE PARENTALE.....	96
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L’EMPLOYÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D’ASSURANCE PARENTALE, MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D’ASSURANCE-EMPLOI.....	97
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L’EMPLOYÉE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D’ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D’ASSURANCE-EMPLOI.....	99
AVANTAGES MAINTENUS.....	100
PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ.....	101
RETOUR AU TRAVAIL.....	101
AU RETOUR DU CONGÉ DE MATERNITÉ, L’EMPLOYÉE REPREND SON EMPLOI.....	102
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L’OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L’ALLAITEMENT.....	102
AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL.....	102
AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX.....	103

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE – DURÉE MAXIMALE DE 5 JOURS OUVRABLES	104
CONGÉ DE PATERNITÉ	105
CONGÉ DE PATERNITÉ - DURÉE MAXIMALE DE 5 SEMAINES.....	105
SUSPENSION DU CONGÉ DE PATERNITÉ.....	105
FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ.....	105
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI.....	106
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI.....	107
AVANTAGES MAINTENUS.....	108
PROLONGATION DU CONGÉ DE PATERNITÉ	108
RETOUR AU TRAVAIL.....	109
CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION.....	109
CONGÉ POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT AUTRE QUE L'ENFANT DU CONJOINT – DURÉE MAXIMALE DE CINQ (5) JOURS	109
CONGÉ POUR ADOPTION D'UN ENFANT AUTRE QUE L'ENFANT DU CONJOINT – DURÉE MAXIMALE CINQ (5) SEMAINES	110
SUSPENSION DU CONGÉ POUR ADOPTION	110
FRACTIONNEMENT DU CONGÉ POUR ADOPTION	110
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ(E) ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI.....	111
INDEMNITÉS PRÉVUES POUR L'EMPLOYÉ(E) NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI.....	112
CONGÉ POUR L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SON CONJOINT.....	113
AVANTAGES MAINTENUS.....	113
PROLONGATION DU CONGÉ POUR ADOPTION	113
CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION	114
RETOUR AU TRAVAIL.....	115
CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT.....	115
SUSPENSION DU CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	116
Section 32 – Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	118
INVALIDITÉ DE CENT QUATRE (104) SEMAINES ET MOINS	118
INVALIDITÉ DE PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES	119
COMITÉ PARITAIRE.....	120
RÉGIME D'ASSURANCE VIE.....	120
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE.....	120
RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT	122
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT D'UN LITIGE RELATIF À UNE INVALIDITÉ	126
CONGÉ DE MALADIE	127
MODE DE COMPENSATION – RETRAITE TOTALE ET DÉFINITIVE	128
RETRAITE PROGRESSIVE.....	129
RETRAITE GRADUELLE	129
CONGÉ DE MALADIE POUR PROLONGER D'AUTRES CONGÉS.....	130
UTILISATION DES CONGÉS DE MALADIE.....	130
RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT – EMPLOYÉ OCCASIONNEL	130
RÉGIMES D'ASSURANCE VIE ET MALADIE	130
RÉGIMES D'ASSURANCE TRAITEMENT.....	131
Section 33 – Accidents du travail et maladies professionnelles.....	131
INDEMNITÉS ET AVANTAGES.....	131
ASSIGNATION TEMPORAIRE.....	132

DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL	132
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	132
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES – EMPLOYÉ OCCASIONNEL	133
Section 34 – Rémunération	134
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	134
MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT	134
EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE	135
RÉTROACTIVITÉ	136
PROGRESSION À L'INTÉRIEUR D'UNE CLASSE	136
DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON LORS D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION, D'UNE RÉORIENTATION OU D'UNE RÉTROGRADATION VOLONTAIRE	137
LORS D'UNE MUTATION	138
RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS	138
Section 35 – Temps supplémentaire	139
RAPPEL AU TRAVAIL	141
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PLANIFIÉ	141
APPEL AU DOMICILE	141
ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	141
REPORT D'UN CRÉDIT CONGÉ	142
Section 36 – Primes	143
PRIME DE SOIR	143
PRIME DE NUIT	143
PRIME DE FIN DE SEMAINE	144
PRIME D'AFFECTATION TEMPORAIRE	144
PRIME DE DISPONIBILITÉ	145
SYSTÈME DE MISE EN DISPONIBILITÉ – MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES	145
SYSTÈME DE MISE EN DISPONIBILITÉ – TECHNICIEN EN INFORMATIQUE	146
PRIME DE FERMETURE DU MUSÉE	146
PRIMES – EMPLOYÉ OCCASIONNEL	147
Section 37 – Vêtement et uniformes	148
Section 38 – Versement des gains	149
Section 39 – Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles ainsi que les permis d'agent de sécurité	151
Section 40 – Grève et lock-out	152
Section 41 – Durée de la convention collective	153
LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES	153
Lettre d'entente No 1 - concernant l'exercice de relativités salariales	155
Lettre d'entente no 2 – Concernant le RREGOP, le RRF et le RRE – Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)	156
Lettre d'entente no 3 – Concernant les droits parentaux	157
Lettre d'entente no 4 – Concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail	158
Lettre d'entente no 5 – Concernant le régime d'assurance traitement de longue durée	160
Lettre d'entente no 6 – Concernant la libération pour études à temps plein	162

Lettre d'entente No 7 – Concernant la bonification additionnelle concernant les bas salariés ..	163
Lettre d'entente no 8 – Concernant le stationnement et l'adhésion au transport en commun .	164
Lettre d'entente no 9 – Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés maladie de l'employé	165
ANNEXE 1 – Taux annuels, horaires et échelles de traitement.....	167

Section 1 – But de la convention

- 1.01** Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et son personnel représenté par le syndicat, d'établir et de maintenir des traitements et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mésententes qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02** L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

Section 2 – Définition des termes

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

A) Affectation temporaire

Affectation à un autre emploi du même corps d'emploi ou un autre emploi d'un autre corps d'emploi pour une période limitée.

B) Conjoints

Le terme « conjoints » désigne deux personnes qui le sont devenues par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnus par les lois du Québec ou par le fait, pour deux personnes, de cohabiter en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis plus d'un (1) an, si un enfant est issu de leur union, et qui se présentent publiquement comme conjoints, sans égard au sexe.

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, ont pour effet de faire perdre ce statut de conjoints.

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 tierce personne.

Malgré le premier paragraphe, aux fins des sections 30, 31 et 32, on entend par conjoints, les personnes :

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

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 celle-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) Direction administrative

Regroupement d'employés, d'un ou de plusieurs services et/ou secteurs sous la responsabilité administrative d'un directeur.

D) Contrat à forfait

Contrat, rémunéré ou non, confié à une entreprise ou à une personne non couverte par la convention collective de travail.

E) Emploi

Ensemble défini de responsabilités et de tâches qui constitue le travail d'une personne dans une structure d'emploi (corps et classes d'emplois).

Régulier

Emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé par l'employeur.

Régulier à temps complet

Emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire équivalente à la semaine normale de travail.

Régulier à temps partiel

Emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à la semaine normale de travail, mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels, un minimum de quatorze (14) heures pour le groupe bureau, de quinze heures et demie (15½) pour le groupe ouvrier et de seize (16) heures ou vingt-quatre (24) heures selon le cas pour le groupe surveillant.

Occasionnel

Emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une des raisons suivantes :

- pour pallier des surcroûts de travail n'excédant pas six (6) mois;
- pour des projets spécifiques à durée limitée;
- pour remplir un emploi régulier dont le titulaire est temporairement absent au sens de la convention collective.

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.

Ces dispositions s'appliquent à l'employé étudiant :

- i) Le taux de traitement attribué à un étudiant est déterminé selon la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique* et les taux en vigueur au moment de l'embauche.
- ii) L'embauche d'un employé étudiant ne doit pas avoir pour effet de causer des abolitions d'emploi ou de causer la mise à pied d'employés réguliers.
- iii) Aux fins du calcul des heures admissibles à la liste de rappel des occasionnels, le temps travaillé durant l'été sera calculé si la personne demeure à l'emploi du Musée, et ce, sans interruption.
- iv) Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une des dispositions du présent article, l'employé étudiant n'a pas droit à la procédure de grief.
- v) L'employé étudiant est assujéti au paiement de la cotisation syndicale.

Vacant

Emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé par l'employeur et pour lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire.

F) Employé

Un employé qui fait partie de l'unité de négociation :

- i) **en période d'essai** : un employé régulier ou occasionnel, déjà à l'emploi du Musée et dont la période de probation est complétée, qui occupe un emploi régulier ou occasionnel obtenu à la suite d'un affichage interne et qui n'a pas encore été confirmé dans cet emploi.
- ii) **en probation** : un employé régulier ou occasionnel recruté au Musée pour occuper un emploi régulier ou occasionnel obtenu à la suite d'un affichage externe et qui n'a pas encore été confirmé dans cet emploi.
- iii) **occasionnel** : un employé qui a acquis son statut d'employé occasionnel au sens de l'article 17.12.
- iv) **régulier** : un employé qui a complété sa période de probation au sens de la section 17.

G) Employeur

Le Musée national des beaux-arts du Québec ou ses représentants désignés.

H) Enfant à charge

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

- i) être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- ii) être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et être inscrit et fréquenter à temps complet une maison d'enseignement reconnue;
- iii) quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes, et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

I) Grief

Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective ou des conditions de travail existantes tel que prévu à l'article 4.02.

J) Jour

Correspond à un jour civil à moins d'indications contraires inscrites à la convention collective.

K) Mutation

Passage d'un employé d'un emploi à un autre avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

L) Promotion

Passage d'un employé d'un emploi à un autre comportant une échelle de traitement annuelle dont le maximum est plus élevé.

M) Reclassement

Attribuer à un emploi un classement supérieur, à la suite de sa réévaluation. Le reclassement peut s'effectuer dans le même corps d'emploi (passage de la classe nominale à la classe principale) ou dans un corps d'emploi supérieur.

N) Réévaluation

L'ensemble des démarches destinées à déterminer l'appartenance d'un emploi à une des classes d'emploi du plan de classification applicable au personnel de bureau, technique et ouvrier du Musée.

O) Réorientation professionnelle

L'accès d'un employé, à sa demande, à un emploi dont le traitement maximal est inférieur au traitement maximal de l'emploi qu'il occupait auparavant.

P) Rétrogradation

Passage d'un employé d'un emploi à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

Q) Supérieur hiérarchique

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

R) Supérieur immédiat

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

S) Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2992.

Section 3 – Reconnaissance et champ d’application

3.01 L’employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de la négociation et pour l’application de la présente convention collective, le représentant exclusif des employés régis par l’accréditation délivrée par le ministre du Travail.

3.02 La convention collective s’applique aux employés régis par l’accréditation mentionnée à l’article 3.01.

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

3.04 Stages

La convention collective ne s’applique pas :

- a) aux étudiants non rémunérés en stage de formation;
- b) aux étudiants stagiaires qui occupent « un emploi devant être occupé dans le cadre d’un programme de cours coopératifs d’une institution d’enseignement ».

L’engagement de stagiaires ne doit pas avoir pour effet de causer des abolitions d’emplois ou de causer la mise à pied d’employés.

L’employeur informe le syndicat de l’arrivée d’un stagiaire en précisant le service et/ou secteur concerné et la durée du stage.

3.05 Validité d’une entente

Toute entente entre l’employeur visant un ou des employés et/ou le syndicat, et modifiant une ou des dispositions de la convention collective n’est valide que si elle est signée par le président du syndicat et le mandataire expressément désigné pour ce faire par l’employeur.

3.06 Personne exclue de l’unité de négociation

À l’exception des stagiaires, des cas d’urgence ou pour fins de formation des employés, ou après entente avec le syndicat, des personnes exclues de l’unité de négociation ne rempliront pas des tâches normalement exécutées par les employés régis par la convention collective.

Section 4 – Droits de la direction

- 4.01** Le syndicat reconnaît la responsabilité qu'a l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer le Musée national des beaux-arts du Québec de façon efficace. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.

Modifications aux conditions de travail

Assistance judiciaire

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

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employé visé par la présente clause, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

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

- 4.04** Malgré la notion de faute lourde prévue à l'article 4.03, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés de bonne foi par un employé dans des circonstances particulières peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection.

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

L'employé peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective.

Dans un tel cas, l'employeur assigne quand même un procureur à ses frais conformément à l'article 4.03, 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.

Section 5 – Respect des droits et libertés de la personne

- 5.01** Les parties conviennent que tout employé ou toute autre personne travaillant pour l'employeur 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 son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.
- 5.02** Les parties reconnaissent l'importance de l'accès à l'égalité à l'emploi et s'engagent à respecter la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*.
- 5.03** L'employeur informera le syndicat, par le biais du comité de relations de travail, de l'application et du suivi du programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur au Musée.
- 5.04** En aucun cas les discussions prévues à la présente section ne constituent une réouverture de la convention collective, au sens du *Code du travail*.

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- 5.06** Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par la *Loi sur les normes du travail*.

VIOLENCE

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

PRÉVENTION POUR UN MILIEU DE TRAVAIL HARMONIEUX

- 5.08** L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables et de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence.

L'employeur et le syndicat discutent au comité des relations de travail de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins.

La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

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

5.10 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, l'employé peut soumettre un grief selon la section 13.

Advenant qu'un grief soit présenté dans un dossier pour lequel une plainte a été présentée en vertu de la *Politique de prévention et de gestion du harcèlement psychologique et sexuel au travail*, le traitement de la plainte se poursuit selon les modalités de la politique, mais l'employeur et le syndicat pourront convenir de suspendre l'audition du grief jusqu'à la fin du processus de gestion de la plainte.

Aux fins de la rencontre prévue au deuxième paragraphe de l'article 13.02 b), le délai prévu par cet article est ramené à dix (10) jours.

Les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant un arbitre choisi par les parties.

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

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

Les parties conviennent que le simple rejet du grief n'entraîne pas une présomption à l'effet qu'il était abusif, frivole, ou de mauvaise foi.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

5.12 i) Le recours aux services du programme d'aide aux employés est volontaire et exprime une motivation personnelle de l'employé en difficulté.

ii) Les interventions faites dans le cadre du programme d'aide aux employés offrent les garanties de confidentialité et d'anonymat nécessaires à la bonne marche d'un tel programme. Elles respectent également les règles de l'art du professionnalisme et de l'éthique.

iii) Le comité de relations de travail est informé de la nature des services offerts et pourra formuler des recommandations.

Section 6 – Régime syndical

6.01 Tout employé, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de la convention.

6.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du syndicat au moment de son embauche, en versant le droit d'adhésion requis par le syndicat.

L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un employé pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé de l'admettre comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail, pendant approximativement une (1) heure et sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour procéder à l'accueil des nouveaux employés. Telle absence ne sera pas comptabilisée aux fins de l'article 9.02.

6.03 À chaque période de paie, l'employeur déduit du traitement de chaque employé, un montant égal à la cotisation régulière du syndicat, fixé par une résolution adoptée par l'assemblée générale du syndicat et dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur. Lors de la première période de paie du nouvel employé, l'employeur doit effectuer la perception du droit d'adhésion de deux dollars (2,00\$) et en remettre le montant au syndicat.

6.04 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

6.05 Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

6.06

a) Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites, accompagné d'une liste imprimée par l'employeur indiquant les nom et prénom, l'adresse du lieu de travail, le traitement des employés affectés par la déduction, le montant des déductions individuelles (par période de paie, par mensualité et annuellement), le code du groupe (Musée), les statuts réguliers temps complet, temps partiel et occasionnel, la masse salariale, ainsi que le cumulatif des montants mensuels cotisables.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu au paragraphe précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q. c.M-31), à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné. L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

- b) Dans les quinze (15) jours suivant le 1er septembre de chaque année, l'employeur produit et envoie électroniquement une liste au syndicat indiquant les nom et prénom, l'adresse domiciliaire et le numéro de téléphone de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- c) Dans les quinze (15) jours suivant les 1er avril et 1er septembre de chaque année, l'employeur produit et envoie électroniquement au syndicat la liste des employés occasionnels, indiquant leurs nom et prénom, leur secteur d'activité, la durée de leur contrat, leur titre d'emploi, leur classement, leur échelon, leur taux horaire, la date d'embauche, les heures d'ancienneté accumulées et le total en mois, de même que la date de leur licenciement, le cas échéant.
- d) L'employeur communique par écrit au syndicat le nom et le classement des employés embauchés, promus, rétrogradés, retraités, mutés, mis à pied, rappelés, provisoirement relevés de leurs fonctions, congédiés, affectés à la juridiction syndicale ou en devenant exclus et le nom des employés ayant changé de corps ou de classe d'emploi à la suite d'une reclassification. La communication se fait par courriel au plus tard quinze (15) jours suivant la date effective de l'évènement.

6.07 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie de l'employé concerné après consultation avec le syndicat et l'employé concerné sur le mode de remboursement. À défaut d'entente, la déduction sera faite selon les modalités prévues à l'article 38.10.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

Lors d'un litige devant le Commissaire du travail, l'employeur doit offrir par écrit à l'employé l'opportunité d'effectuer les déductions pour cotisations syndicales et en effectuer la comptabilité. Copie de cette offre est transmise au syndicat.

6.08 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé. Le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives, et ne peut rétroagir pour une période de plus de trente (30) jours.

6.09 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et par la suite, à tous les douze (12) mois, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés exclus de l'unité de négociation.

Cette liste indique les nom et prénom, le classement et le statut de l'employé.

6.10 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à l'employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant le montant de la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

6.11 L'employeur doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir au syndicat une liste des personnes qui le représentent. Cette liste doit indiquer les nom et prénom de ces personnes, leur titre et leur champ d'action. Par la suite, l'employeur transmet au syndicat toute modification à cette liste.

Le syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'employeur la liste de ses représentants, et l'informer de tout changement.

6.12 Lorsqu'un employé est affecté temporairement dans un emploi exclu de l'unité de négociation, il maintient son lien d'affiliation dans l'unité de négociation, et l'employeur continue de percevoir la cotisation syndicale telle que prévu à la présente section.

Les conditions de travail de l'employé sont maintenues.

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.

Section 7 – Droit d’affichage et transmission de documents

7.01 L’employeur installe des tableaux d’affichage identifiés S.C.F.P. section locale 2992, à l’usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés convenus entre les parties.

7.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l’employeur et/ou il peut diffuser par courriel sur le réseau informatique de l’employeur :

a) Les avis de convocation, informations, directives, rapports de l’exécutif et des comités du syndicat dûment signés par un représentant autorisé du syndicat concernant l’application de la convention collective et la bonne marche du syndicat.

b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat.

En même temps qu’il affiche les documents cités en a) et b), le syndicat en transmet une copie au représentant autorisé de l’employeur.

7.03 L’employeur transmet en même temps au syndicat une copie de toute directive relative à la présente convention collective émise par la direction des ressources humaines à l’intention des employés.

7.04 L’employeur remet un exemplaire de la présente convention collective et de ses modifications à chaque employé dans les soixante (60) jours de leur entrée en vigueur et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction. L’employeur remet également au syndicat une copie informatisée de la présente convention collective.

7.05 L’employeur remet à l’employé tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et au régime d’assurance, dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Dans les cas de modifications pouvant intervenir aux documents précités, celles-ci sont transmises aux employés pour lesquels ces changements s’appliquent.

7.06 L’employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

7.07 Tous les documents de nature personnelle émanant de l’employeur sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

7.08 Toute correspondance que l’employeur transmet au syndicat en vertu des obligations contractées par la convention collective est adressée au président du syndicat ou à son représentant, le cas échéant.

Section 8 – Réunions syndicales

- 8.01** Le syndicat peut être autorisé par l'employeur, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 8.02** Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.
- 8.03** L'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé, un local syndical à l'endroit désigné par l'employeur, à l'intérieur du Musée et ce, sans frais.
- 8.04** L'employeur met également à la disposition du syndicat un espace disque sur son réseau informatique.

Section 9 – Absences pour activités syndicales

9.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat a le droit de s'absenter de son travail pour participer aux activités syndicales spécifiées à la présente section, et ce, aux conditions qui suivent.

9.02 L'employé peut s'absenter de son travail conformément au présent article pour les activités syndicales suivantes :

- a) préparer les réunions de négociation, de médiation, de conciliation et des comités conjoints;
- b) participer à des activités syndicales, notamment réunion, congrès, éducation syndicale, incluant les dossiers de régie interne du syndicat, etc.;
- c) deux (2) fois par an, six (6) représentants syndicaux peuvent s'absenter en même temps pour participer à des réunions d'exécutif du syndicat.

La durée totale des absences permises pour participer aux activités prévues à l'alinéa précédent ne peut excéder quarante (40) jours ouvrables non cumulatifs par année civile pour l'ensemble des employés, dont vingt (20) jours ouvrables sont sans perte de traitement et sans remboursement par le syndicat. L'excédent de ceux-ci est remboursé à l'employeur suivant les modalités prévues aux articles 9.04 et 9.05. Ces journées peuvent être fractionnées en heures, seules les heures réellement utilisées sont déduites.

Malgré le précédent alinéa, au cours de l'année de la date d'expiration de la convention collective, le nombre de jours ouvrables sans perte de traitement et sans remboursement à l'employeur est porté à vingt-cinq (25).

Malgré le second alinéa du présent article, les jours ouvrables non utilisés au cours d'une année peuvent être reportés à l'année suivante, sans cependant que le nombre de jours ouvrables reportés excède dix (10). En aucun cas, le nombre de jours pour activités syndicales ne peut excéder cinquante (50).

9.03 L'absence pour activités syndicales doit faire l'objet d'une demande sur le formulaire de l'employeur destiné à cette fin et signé par l'employé, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, lorsque possible. Il est entendu que l'employeur ne peut refuser cette absence sans motif valable.

9.04 Le remboursement prévu au deuxième alinéa de l'article 9.02 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel par activités 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. Une copie de chacun des permis d'absence pour activités syndicales doit être envoyée au syndicat.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu au précédent paragraphe, les montants payables suivant les dispositions du deuxième alinéa de l'article 9.02 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du*

Revenu, (L.R.Q. c.M-31) à compter du quarante-cinquième (45^e) jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

9.05 Dans le cas d'un permis d'absence ou de libération accordé en vertu de l'article 9.02, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cet employé pour la durée de l'absence.

9.06 Si un employé est appelé à remplir une fonction syndicale permanente, sur préavis écrit adressé à l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, l'employeur libère cet employé sans perte de traitement, mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année à moins d'avis contraire.

Le remboursement par le syndicat doit couvrir la totalité des coûts assumés par l'employeur pour le maintien de cet employé sur la liste de ses employés.

9.07 À l'expiration du permis d'absence prévu à l'article 9.06, l'employé réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

9.08 Quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du permis d'absence prévu à l'article 9.06, l'employé informe par écrit l'employeur de la date de son retour au travail. Si l'employé ne se présente pas à la date convenue, il est présumé avoir démissionné, à moins d'un motif valable dont la preuve lui incombe.

9.09 L'employeur accorde quinze (15) jours de libération syndicale sans perte de traitement et sans remboursement par le syndicat à chacun des deux (2) employés membres du comité de négociation en vue de la préparation des séances de négociation.

L'employeur accorde à deux (2) employés mandatés par le syndicat une libération sans perte de traitement et sans remboursement par le syndicat aux fins de participer aux séances de négociation ou de conciliation, le cas échéant.

Les dispositions du présent article s'appliquent en plus de celles prévues à l'article 9.02.

9.10 Les dispositions de la section 9 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel qui a réussi sa période de probation, et ce, tel que désigné à l'article 12.01, à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Section 10 – Comité des relations de travail

- 10.01** Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties forment un comité conjoint de relations de travail, composé de deux (2) employés choisis par le syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité pourra aussi s'adjoindre des personnes qu'il jugera à propos.
- 10.02** Le comité de relations de travail a pour rôle d'établir les moyens de communication entre l'employeur et le syndicat, de contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de nature professionnelle pouvant survenir de temps à autre. Les réunions de ce comité ne remplacent pas la rencontre prévue à la procédure de griefs.
- 10.03** Sauf exception, le comité prévu au présent article se réunit à tous les mois. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. L'employeur ou le syndicat, selon le cas, s'engage à donner réponse aux demandes.

Section 11 – Absences pour activités conjointes

- 11.01** Un employé qui est membre d'un comité conjoint prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail nécessaire à sa bonne marche.
- 11.02** L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans le mois qui précède ou qui suit ce jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ce congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail.
- 11.03** Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.
- 11.04** Les dispositions de la section 11 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel qui a réussi sa période de probation lorsqu'il s'absente pour participer aux comités conjoints prévus à la présente convention collective, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Section 12 – Représentation syndicale

12.01 Le syndicat désigne les délégués dans les directions administratives de l'employeur. Aux fins de l'application de la section 9, les employés exercent leurs fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

12.02 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions à l'intérieur de son champ d'action, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat dès son retour au travail et compléter le formulaire prévu à cette fin. Telle absence sera comptabilisée aux fins de l'article 9.02.

12.03 L'employeur reconnaît aussi comme délégué, un (1) représentant autorisé du syndicat qui agit, dans le champ d'action du délégué, comme substitut en son absence.

12.04 L'employeur ne peut refuser la présence d'un délégué syndical qui, à la demande d'un employé, assiste celui-ci pour fins d'application de la présente convention.

12.05 Les fonctions du délégué syndical consistent à assister un employé de son champ d'action auprès du supérieur immédiat ou, selon le cas, dans la formulation et la présentation d'un grief, et à l'accompagner, s'il y a lieu, à la première étape du grief ou lors de la consultation de son dossier personnel.

12.06 L'employeur fera en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

12.07 Les dispositions de la section 12 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel qui a réussi sa période de probation. Cet employé ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

Section 13 – Règlement des griefs

13.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

13.02 Tout employé a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de le régler avec son supérieur immédiat ou la direction des ressources humaines, accompagné de son représentant syndical, et ce, sans perte de traitement. Un employé, un groupe d'employés ou le syndicat qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante :

a) Première étape :

L'employé ou le groupe d'employés selon le cas, ou le syndicat soumet son grief par écrit au responsable des ressources humaines dans les trente (30) jours suivant l'événement ou de la connaissance de l'événement.

Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique ou sexuel, le délai de trente (30) jours est prolongé à deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le délai de soumission d'un grief soulevé en application de la section 38 est porté à quarante-cinq (45) jours dans le cas d'erreur technique.

Le formulaire approprié de grief doit être signé, le cas échéant, soit par l'employé ou le groupe d'employés, soit par le syndicat. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

b) Deuxième étape :

Les membres du comité de griefs se rencontrent dans les vingt (20) jours suivant la réception du grief. Ce comité pourra aussi s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.

Dans le cas d'un grief fondé sur la discrimination, le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique ou la violence, le délai est celui prévu à l'article 5.10.

Le responsable des ressources humaines donne sa réponse par écrit au comité de griefs du syndicat, dans les dix (10) jours suivant cette rencontre ou au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date du dépôt du grief. Une copie de cette réponse est remise à l'employé.

c) Troisième étape :

À défaut d'entente ou de réponse dans les délais impartis, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réponse ou de l'expiration du délai de réponse prévu à la deuxième étape.

13.03 Tout grief doit être présenté sur les formulaires convenus à cette fin entre les parties. Un exposé de griefs n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire convenu par les parties.

13.04 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de griefs sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

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

13.05 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et le ou les employés en cause.

13.06 Une erreur technique ou cléricale dans la formulation d'un grief, à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant l'arbitrage.

13.07 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

Section 14 – Arbitrage

14.01 Lorsque le syndicat a l'intention de soumettre le grief à l'arbitrage, il en avise l'employeur par écrit dans les délais prévus au paragraphe c) de l'article 13.02. Un tel avis à l'employeur constitue la soumission du grief à l'arbitrage.

Tout grief est soumis à un arbitre unique nommé selon entente entre les parties, ou à défaut, par le ministre du Travail.

14.02 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.

14.03 En matière disciplinaire ou administrative, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

14.04 Lorsque la présence d'un employé est requise à l'audition de son grief ou d'une plainte, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition et ce, devant les instances suivantes :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ;
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ;
- Tribunal administratif du travail ;
- Tribunal administratif du Québec.

Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des employés plaignants.

Dans ces deux (2) cas, le représentant syndical chargé du dossier est libéré sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. De même, un témoin, s'il y a lieu, est ainsi libéré pour la durée nécessaire à son témoignage.

Sous réserve du présent article, chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins.

14.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours de la réception de la sentence écrite de l'arbitre, sauf dans le cas où l'une ou l'autre des parties décide de contester cette décision.

14.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

Section 15 – Mesures administratives et disciplinaires

- 15.01** Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la direction des ressources humaines.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence du responsable des ressources humaines ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier et obtenir copie de tout document contenu dans son dossier personnel.

- 15.02** Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écartier provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

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, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

- 15.03** 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 traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 15.02, pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

- 15.04** Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours peut être contestée par grief. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

L'employeur retire du dossier personnel de l'employé tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a pas été suivi d'aucune mesure disciplinaire ou administrative, conformément à l'article 15.15.

- 15.05** Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser l'employé à d'autres attributions, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et autant que possible dans l'unité d'accréditation.

Autre emploi pour cause d'invalidité

- 15.06** À l'expiration de la période d'invalidité qui l'empêchait d'occuper son emploi habituel, l'employé doit reprendre cet emploi en autant qu'un médecin atteste que son état de santé lui permet d'en accomplir toutes les tâches.

Lorsqu'un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son corps d'emploi, il peut demander à l'employeur de l'affecter à un autre corps d'emploi, et ce, selon les dispositions de l'article 18.10 b) :

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

Aux fins de l'application de cet article, l'employeur peut exiger que l'employé soit examiné par un médecin choisi par les parties dans les meilleurs délais. Dans ce cas, la décision de ce médecin lie les parties et l'employé.

15.07 Le cas des employés en invalidité pour plus de six (6) mois est étudié au comité des relations de travail, sous réserve d'une autorisation écrite de l'employé.

15.08 Le comité peut convenir de modifier l'emploi de l'employé ou, le cas échéant, tout emploi vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles. L'employé doit cependant rencontrer les critères des articles 18.03 et 18.06.

Dans le cas où des modifications sont proposées à l'employé pour respecter ses capacités résiduelles, ceci peut entraîner de nouvelles tâches et/ou une modification de son horaire de travail et/ou une réduction de son traitement.

Si l'emploi de l'employé ne peut être modifié, l'employé a priorité, selon l'article 18.10, sur tout emploi vacant dont le taux maximal du traitement est égal ou inférieur à celui de son emploi initial, à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de cet emploi. Dans ce cas, l'emploi n'est pas affiché, mais l'employé doit cependant rencontrer les critères des articles 18.03 et 18.06. L'employé qui occupe un emploi en vertu du présent article accepte les conditions reliées à cet emploi.

15.09 L'employé qui obtient un emploi en vertu des articles précédents est réputé ne plus être invalide au sens de la présente section à compter de la date prévue de son entrée en fonction dans cet emploi.

Perte d'un droit autre que pour invalidité

15.10 Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les tâches de son emploi à la suite de la perte d'un droit et résultant d'une cause autre que l'invalidité, l'employeur accorde à tel employé une affectation temporaire ou un emploi normalement dévolu à un employé occasionnel, s'il y en a de disponible. Dans ce cas, l'employé doit rencontrer les critères de l'article 18.06.

À défaut de se voir accorder une telle affectation ou un tel emploi, l'employé est réputé avoir été mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel pendant la période prévue à la section 17 mais pas moins de six (6) mois. Pendant cette période, l'employé reprend son emploi dès qu'il recouvre le droit dont il avait été déchu.

Réorientation professionnelle

- 15.11** L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour des raisons jugées sérieuses. Il adresse alors sa demande à l'employeur qui, compte tenu des emplois vacants, peut y donner suite avec l'accord de l'employé et du syndicat.

Mesures disciplinaires

- 15.12** L'employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire est avisé par écrit de cette mesure et de ses motifs au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de l'événement ou de la connaissance par l'employeur de l'événement motivant une telle mesure. Les délais et la procédure prévus au présent alinéa sont de rigueur. Toutefois, lors de circonstances exceptionnelles, les parties peuvent convenir de prolonger le délai par une entente écrite.

Copie de l'avis écrit de la mesure disciplinaire est envoyée au syndicat dans les deux (2) jours de sa remise à l'employé. Toutefois, le fait de ne pas avoir pris de mesures disciplinaires en raison de l'alinéa qui précède ne peut être considéré comme une acceptation de cette situation de la part de l'employeur et ne peut être invoqué à titre de précédent.

Si l'employeur convoque un employé pour lui remettre l'avis mentionné au présent article, il doit lui indiquer le but de la rencontre. L'employé a le droit de se faire accompagner de son représentant syndical s'il le désire.

- 15.13** Toute mesure disciplinaire prise contre un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 15.14** Seuls les motifs inscrits sur l'avis de mesures disciplinaires peuvent être invoqués contre l'employé lors d'un arbitrage.
- 15.15** Aucun relevé provisoire, aucune réprimande ou mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable s'ils n'ont pas été suivis, dans les douze (12) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement de même nature. De plus, un tel relevé provisoire, une telle réprimande ou mesure disciplinaire est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

- 15.16** 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.

- 15.17** Les dispositions de la section 15 s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

Les dispositions des articles 15.01 à 15.05 et 15.12 à 15.16 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel qui a acquis son statut d'occasionnel, et ce, pour les périodes effectivement travaillées;

Les dispositions des articles 15.06 à 15.11 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel justifiant de deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'employeur a procédé à

son congédiement administratif sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 13. De plus, les dispositions des articles 15.01 à 15.05 et 15.12 à 15.16 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a une (1) année d'ancienneté ou plus.

15.18 Système de contrôle et de surveillance électronique

Le Musée dispose d'un système de contrôle et de surveillance électronique pour assurer la sécurité des biens et des personnes présents dans ses installations. L'employeur n'utilise pas ces équipements pour surveiller ses employés.

Si l'employeur utilise les informations recueillies via ces systèmes dans un dossier concernant un employé, le syndicat en sera informé et l'employeur devra démontrer le motif valable d'une telle utilisation, sauf s'il s'agit d'une faute grave commise par l'employé ou lors d'un accident de travail, dans le but de bien évaluer la situation à des fins de prévention en matière de santé et sécurité au travail.

Section 16 – Classification et classement

Détermination du corps et/ou de la classe d'emploi

- 16.01** À la signature de la convention collective, tout employé est maintenu dans le corps et/ou la classe d'emploi qu'il occupait la veille de la signature de la présente convention collective.
- 16.02** Dès son embauche, l'employé est classé dans l'un ou l'autre des corps et/ou classes d'emploi apparaissant à l'annexe 1 de la présente convention collective, conformément au plan de classification en vigueur au Musée.
- 16.03** Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'un corps et/ou d'une classe d'emploi 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.

Détermination du taux de traitement

- 16.04** Pour établir le taux de traitement de l'employé dans l'échelle de la classe d'emploi à laquelle il appartient, l'employeur tient compte de la scolarité et de l'expérience de celui-ci.

Lors de l'accès à une classe d'emplois du groupe bureau ou du groupe technique, l'échelon 1 est attribué lorsque l'employé répond aux conditions d'admission minimales de la classe d'emploi en termes de scolarité et d'expérience selon le plan de classification des emplois du Musée.

L'employé peut se voir reconnaître de l'expérience ou de la scolarité additionnelle à celles prévues aux conditions d'admission de sa classe d'emploi.

Afin d'être reconnue, une année d'expérience doit répondre aux conditions suivantes :

- a) être pertinente et avoir été effectuée dans des tâches de même niveau et de même nature que l'emploi visé;
- b) avoir permis l'acquisition de connaissances ou d'habiletés de nature à accroître la compétence de l'employé dans l'exercice de ses tâches;
- c) représenter mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures pour le groupe bureau et technique ayant un horaire de 35 heures par semaine.

Afin d'être reconnue, une année de scolarité doit répondre aux conditions suivantes :

- a) représenter une année d'études à temps complet;
- b) être pertinente aux tâches de l'emploi visé;
- c) être de niveau égal ou supérieur à la scolarité prévue aux conditions minimales d'admission de la classe d'emploi;
- d) correspondre à un programme d'études qui a été complété avec succès et dont le diplôme est obtenu;
- e) être attestée officiellement par l'autorité compétente;
- f) une copie du diplôme doit être remise à la direction des ressources humaines.

Une année d'expérience ou une année de scolarité supplémentaire représente un échelon.

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

Demande de révision du taux de traitement

- 16.06** L'employé qui estime recevoir un traitement non conforme aux règles énoncées à l'article 16.04 peut demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. À la suite de l'étude du dossier, la direction des ressources humaines prend une décision et l'ajustement du traitement, s'il y a lieu, est fait de façon rétroactive à la date d'embauche, si la demande est faite dans les trois (3) premiers mois de travail. Après ce délai, l'ajustement du traitement est fait de façon rétroactive à la date du dépôt de la demande.

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

- 16.07** Lorsque l'employé obtient en cours d'emploi un diplôme représentant de la scolarité additionnelle à celle prévue aux conditions d'admission de sa classe d'emploi et qui peut être reconnue selon les conditions énoncées à l'article 16.04, l'employé peut faire une demande d'ajustement de son traitement. L'ajustement du traitement est fait de façon rétroactive à la date du dépôt de la demande.

Modification dans les fonctions

- 16.08** L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle correspondent à un corps et/ou à une classe d'emploi différente de la sienne doit :

Premièrement

Soumettre une demande de réévaluation de son emploi à la direction des ressources humaines. Le formulaire est signé par l'employé, son supérieur immédiat et son supérieur hiérarchique. Une copie est remise au syndicat.

Deuxièmement

L'employeur s'engage à consulter le syndicat par l'entremise du comité de relations du travail, celui-ci peut soumettre ses recommandations relativement à cette demande de réévaluation.

Troisièmement

Lorsque l'analyse permet de conclure que celui-ci appartient à une classe d'emploi supérieure à son classement actuel, celle-ci prend effet à compter de la date de remise par courriel à la direction des ressources humaines.

Quatrièmement

Si l'employé et/ou le syndicat est insatisfait, il peut déposer un grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à cet effet. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue.

16.09 L'arbitre qui fait droit à un grief soumis selon les articles 16.06 et 16.08 n'a le pouvoir que d'accorder une compensation pécuniaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant aux fonctions dont l'employé a démontré l'exercice en arbitrage.

Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan de classification.

16.10 L'attribution d'une telle compensation pécuniaire ne peut porter sur une date postérieure à la date de la décision de l'arbitre et doit être déterminée par l'application de la règle de promotion ou de mutation prévue à la présente convention collective.

Tant que l'employé occupe l'emploi visé par les articles 16.06 et 16.08, il reçoit la différence entre son traitement et le traitement supérieur correspondant aux fonctions démontrées en arbitrage.

16.11 L'arbitre, afin de remplir son mandat, doit se référer au plan de classification et établir la concordance entre les tâches exercées par l'employé et celles prévues au plan de classification.

Si l'arbitre ne peut établir la concordance ci-haut mentionnée, à savoir qu'aucun corps et/ou classe d'emploi du plan de classification ne correspond aux tâches de l'employé, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties se rencontrent pour déterminer une compensation pécuniaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, du corps et/ou de la classe d'emploi de la compensation pour les fins de l'application du présent article.
- b) À défaut d'entente, le syndicat peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation pécuniaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé. Cependant, si l'arbitre constate qu'il ne peut identifier dans la présente convention un traitement attribué à des fonctions analogues, il regardera à l'intérieur des classifications du personnel de bureau, technique et ouvrier en vigueur dans la fonction publique du Québec.

16.12 À la suite de l'application des dispositions de l'article 16.09 ou de l'article 16.11, selon le cas, si l'employeur n'a pas rétabli les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant le grief, et ce, dans les trente-cinq (35) jours de cette décision, l'employé qui occupe cet emploi en permanence obtient le corps et/ou la classe d'emploi qui correspond aux fonctions dont il a démontré l'exercice d'une façon principale et habituelle; si ce reclassement constitue pour l'employé une promotion, les dispositions de l'article 34.13 s'appliquent à compter de la date du reclassement.

16.13 La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.

Modification au plan de classification

- 16.14** Si, pendant la durée de la convention, l'employeur constate qu'une ou des fonctions ne correspondent pas au plan de classification, il en discute alors au comité des relations de travail (C.R.T.).
- S'il y a création d'un nouveau corps ou d'une nouvelle classe d'emploi, l'employeur fixe l'échelle de traitement de ce nouveau corps ou de cette nouvelle classe d'emploi et en informe le C.R.T. Le nouveau corps ou la nouvelle classe d'emploi est intégré au plan de classification.
- 16.15** Une fois l'échelle de traitement fixée selon l'article 16.14, le C.R.T. est convoqué dans les plus brefs délais pour discuter et convenir d'une l'échelle.
- 16.16** En cas de désaccord sur l'échelle de traitement, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la rencontre du C.R.T., demander à un arbitre de se prononcer sur l'échelle de traitement à être attribuée au nouveau corps ou à la nouvelle classe d'emploi, en tenant compte de la rémunération attachée à des corps ou des classes d'emploi similaires dans le secteur de la fonction publique du Québec.
- 16.17** Les taux et les échelles de traitement du nouveau corps ou de la nouvelle classe d'emploi sont versés rétroactivement à la plus rapprochée des dates suivantes :
- la date où l'employeur demande la création du nouveau corps ou de la nouvelle classe d'emploi ;
 - ou
 - la date depuis laquelle l'employé exerce les fonctions correspondant au nouveau corps ou à la nouvelle classe d'emploi.
- 16.18** Aux fins d'application des dispositions des articles 16.06, 16.08, 16.09, 16.11 et 16.16, les griefs sont soumis à un arbitre unique nommé selon entente entre les parties, ou à défaut, par le ministre du Travail.
- 16.19** Les délais mentionnés à la présente section sont de rigueur à moins d'une entente écrite édictant le contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.
- 16.20** L'application des dispositions de l'article 16.14 ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de l'employé en cause.
- 16.21** À l'exception des dispositions des articles 16.01 à 16.13, les autres dispositions de la section 16 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Section 17 – Ancienneté

Période de probation et ancienneté d'un employé régulier

17.01 L'ancienneté d'un employé régulier s'établit comme suit :

- a) L'employé régulier acquiert ses droits d'ancienneté lorsqu'il a complété sa période de probation. L'ancienneté rétroagit alors à sa date d'embauche à titre d'employé régulier.

À l'expiration de la période de probation continue de six (6) mois, l'employé en probation acquiert le statut de régulier s'il est maintenu en fonction.

Une absence causée par une invalidité, une lésion professionnelle ou une prise de congé non rémunéré pourra suspendre la période de probation prévue à l'alinéa précédent, et celle-ci sera reprise au retour de l'employé, en comptabilisant la période acquise par l'employé avant le début de son absence.

- b) Pour l'employé occasionnel nommé régulier à la suite d'un affichage de poste régulier en vertu de 18.06, l'ancienneté rétroagit à sa date de nomination à titre d'employé régulier lorsqu'il a complété la période d'essai prévue à 18.07.
- c) Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à :
- Groupe ouvrier : 7 heures 45 minutes
 - Surveillants : 8 heures (moyenne)
 - Groupe bureau : 7 heures

17.02 Le cumul de l'ancienneté de l'employé régulier à temps partiel est égal au total des heures travaillées par l'employé et rémunérées à taux simple et des heures de travail pour lesquelles il bénéficie d'un congé avec traitement.

Accumulation lors d'absence d'un employé régulier

17.03 L'ancienneté d'un employé régulier continue de s'accumuler à l'occasion des absences suivantes :

- a) congés rémunérés prévus à la présente convention collective;
- b) absences causées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. c.A-3.001);
- c) congés pour les activités syndicales dans les limites prévues à la convention collective;
- d) congés de maternité, paternité ou adoption ou leur prolongation, tels que prévu à la convention collective;

- e) absences pour cause de maladie et d'invalidité autre que le paragraphe b) ci-dessus d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- f) congés d'études tel que prévu à la convention collective;
- g) congé non rémunéré autorisé par l'employeur, d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ou une suspension d'une durée maximale de six (6) mois.
- h) affectation temporaire à un poste exclu de l'unité de négociation;
- i) inscrit à la liste de rappel tel que mentionné à l'article 23.02.

Perte d'ancienneté d'un employé régulier

- 17.04** Un employé régulier perd son ancienneté et son emploi à l'occasion des absences suivantes :
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) mise à pied pour une durée égale à son ancienneté, jusqu'à concurrence d'une période maximale de vingt-quatre (24) mois, conformément à la section 23;
 - d) absence pour cause de maladie ou invalidité autre que le paragraphe b) de l'article 17.03 pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

Interruption de période de probation d'un employé régulier

- 17.05** Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé régulier en probation au cours de la période prévue à l'article 17.01, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quatorze (14) jours avant de mettre fin à son emploi.
- 17.06** Pour les fins du présent article, l'avis prévu à l'article 17.05 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période de probation.
- 17.07** La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé régulier en probation ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.
- 17.08** L'employé régulier en probation a droit à tous les avantages de la convention collective sous réserve de l'article 17.05.

Liste d'ancienneté

- 17.09** L'employeur affiche, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, et ce, pour une période de quinze (15) jours ouvrables, la liste d'ancienneté des employés inscrits à la dernière période complète de paie précédant immédiatement le jour de la signature. Cette liste contient les nom et prénom de chaque employé, son unité administrative (service et/ou secteur), son titre d'emploi, sa classe et son échelon. Elle

contient également la date d'embauche et la date d'ancienneté et année (mise à jour cumulatif).

Tout employé qui croit que cette liste d'ancienneté contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les trente (30) jours suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Après ce délai, la liste est considérée acceptée et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de soumission du grief.

L'employeur affiche la liste d'ancienneté après le 1^{er} septembre de chaque année, et les dispositions prévues au paragraphe précédent s'appliquent.

- 17.10** Dans les quinze (15) jours suivant le 1^{er} septembre de chaque année, l'employeur produit et envoie électroniquement au syndicat la liste d'ancienneté indiquant les nom et prénom, le titre d'emploi, le statut, la direction administrative (service et/ou secteur), l'échelle salariale, l'échelon salarial, la date d'embauche et la date d'ancienneté de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation. Sur demande, le syndicat pourra obtenir l'ancienneté à jour d'un ou de plusieurs employés.

Production d'un certificat de travail

- 17.11** À l'expiration de son emploi, un employé peut demander que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant exclusivement état de la nature et de la durée de son emploi, des dates de début et de 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.

17.12 Ancienneté des employés occasionnels

Seules les dispositions du présent article de la section 17 s'appliquent aux employés occasionnels.

1. Pour les employés occasionnels, l'ancienneté est la période d'emploi calculée sur la base des jours et heures ouvrables rémunérés à taux simple; cette période se calcule en années, en mois et en jours.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel qui n'a pas droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié accumule de l'ancienneté pour les heures travaillées un jour férié prévu à son horaire régulier.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à :

- Groupe ouvrier : 7 heures 45 minutes
- Surveillants : 8 heures (en moyenne)
- Groupe bureau : 7 heures

2. L'ancienneté d'un employé occasionnel s'accumule par corps d'emploi et continue de s'accumuler à l'occasion des absences suivantes :
- a) congés rémunérés prévus à la présente convention collective;
 - b) absences causées par un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, au cours de périodes effectivement travaillées;
 - c) congés pour les activités syndicales dans les limites prévues à la convention collective;
 - d) congés de maternité, de paternité, d'adoption ou leur prolongation, tels que prévus à la convention collective, mais sans toutefois excéder la période où l'employé aurait effectivement travaillé;
 - e) absences pour cause de maladie ou d'accident, autres que celles mentionnées au paragraphe b) ci-dessus, jusqu'à concurrence de la durée de son engagement, au prorata des heures travaillées dans les douze (12) mois précédents.

L'employé occasionnel peut exercer son droit d'ancienneté à l'égard d'un autre employé occasionnel pour un même corps et classe d'emploi.

Toutefois, pour les manutentionnaires, deux listes d'ancienneté sont créées :

- manutentionnaire aux expositions
- manutentionnaire aux services auxiliaires

Le manutentionnaire est inscrit sur la liste associée au secteur pour lequel il a été embauché et ne peut exercer son droit d'ancienneté que dans le même corps et classe d'emploi, à l'intérieur de la liste sur laquelle il est inscrit. Cependant, si l'une ou l'autre des listes est insuffisante pour combler le besoin, l'employeur peut appeler un employé de l'autre liste des manutentionnaires pour offrir le travail.

3. Un employé occasionnel perd son ancienneté et son emploi à l'occasion des absences suivantes :
- a) départ volontaire ;
 - b) congédiement pour cause ;
 - c) s'il est mis à pied pour la durée effective de son ancienneté jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois. Dans ce cas, l'ancienneté de l'employé qui a œuvré dans plus d'un corps d'emploi est considérée de façon globale en additionnant l'ancienneté accumulée dans chaque corps d'emploi pour lequel il a acquis son statut d'occasionnel;
 - d) absences pour cause de maladie ou accident, autres que celles mentionnées au paragraphe b) de l'article 17.12 2) pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
 - e) si, étant mis à pied avec droit de rappel, il est rappelé au travail dans sa fonction après avis écrit, pour un nombre d'heures au moins égal à ce qu'il faisait au moment de sa mise à pied, et :
 - qu'il fait défaut de confirmer son acceptation de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de son rappel;

- qu'il fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée par l'employeur;
- qu'il s'agit d'un troisième refus consécutif.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, incluant la maternité pour une période maximale de vingt-six (26) semaines.

Toutefois, un employé n'est pas rayé de la liste de rappel, ne perd pas son rang et conserve son ancienneté s'il avise par écrit l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, qu'il ne sera pas disponible pour une période maximale de vingt (20) jours, et ceci, au plus une fois par année.

Section 18 – Mouvement de personnel

Emploi régulier vacant

- 18.01** Lorsqu'un emploi régulier devient vacant, l'employeur dispose d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours pour décider d'abolir l'emploi vacant et en aviser le syndicat par écrit. À défaut par l'employeur d'aviser dans les délais prévus, il doit afficher l'emploi vacant dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai.

Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier vacant ou nouvellement créé couvert par la présente convention collective; un message énonçant les renseignements relatifs à cet emploi est envoyé par courriel à l'adresse générale « * TOUS ». Les employés intéressés à poser leur candidature pour l'emploi doivent suivre la procédure prévue à l'article 18.02 dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date d'envoi du courriel.

Si l'adresse courriel de la messagerie du Musée d'un employé absent a été désactivée temporairement par l'employeur, la direction des ressources humaines fera suivre l'affichage à l'adresse courriel personnelle qui figure au dossier de l'employé.

- 18.02** Tout employé qui désire postuler sur un emploi doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite à la direction des ressources humaines, avec copie au syndicat.

Toute candidature soumise en dehors du délai prévu à l'article 18.01 n'est pas retenue.

- 18.03** Tout employé qui présente sa candidature à un emploi affiché par l'employeur doit être disponible pour occuper l'emploi de façon immédiate. Dans le cas où l'employé est absent pour cause de maladie, d'invalidité, ou à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, il doit établir par le biais d'une preuve médicale sa capacité à occuper totalement l'emploi dans un avenir rapproché et déterminable. Dans un tel cas, l'employeur a le droit de soumettre l'employé à une expertise médicale. Toute divergence d'opinions entre le médecin de 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. Les délais prévus à la présente section sont alors suspendus jusqu'à la décision du troisième (3^e) médecin.

Le cas échéant, le nouveau classement de l'employé est effectif au moment où il occupe l'emploi.

- 18.04** Dans les vingt (20) jours de la fin de l'affichage, l'employeur informe par écrit les candidats et le syndicat du nom de l'employé choisi. Il transmet de même au syndicat l'ancienneté des employés postulants.

18.05 L'emploi doit être comblé dans les trente (30) jours de la nomination de l'employé qui a obtenu l'emploi. À défaut, l'employé reçoit le traitement de son nouveau corps d'emploi si celui-ci est plus avantageux.

18.06 L'employeur évalue les candidatures en fonction des qualifications et exigences requises pour le poste régulier affiché, en tenant compte des priorités suivantes :

- 1) Les employés ayant acquis le statut de régulier conformément à l'article 17.01.
- 2) Les employés occasionnels ayant acquis leur statut d'occasionnel et leur droit de rappel conformément à l'article 18.16 a).

Si plus d'un employé répondent aux exigences requises, l'employeur accorde le poste par ordre d'ancienneté, d'abord parmi les réguliers puis parmi les occasionnels.

Les exigences requises doivent être pertinentes et en relation avec la nature de l'emploi. L'employeur doit informer par écrit les employés dont la candidature n'a pas été retenue, des motifs de sa décision, et en informer également le syndicat par écrit.

Période d'essai

18.07 L'employé régulier ou occasionnel déjà à l'emploi du Musée et dont la période de probation est complétée qui obtient un emploi régulier en vertu de l'article 18.06 a droit à une période d'essai variant de deux (2) à six (6) mois selon ce que l'employeur détermine au moment de la nomination. Cette période d'essai peut être prolongée après entente entre les parties.

Poste accordé à un employé régulier déjà à l'emploi du Musée

Durant la période d'essai, l'employé régulier peut réintégrer son ancien emploi avec un avis de (10) jours ouvrables à l'employeur.

Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé régulier qui a obtenu le poste, il peut retourner celui-ci à son ancien emploi avec un avis de dix (10) jours ouvrables. L'employé régulier qui retourne à son ancien emploi perçoit le traitement rattaché à cet emploi.

Un employé régulier demeure titulaire de son ancien emploi tant qu'il n'a pas complété sa période d'essai.

Poste accordé à un employé occasionnel déjà à l'emploi du Musée

Durant la période d'essai, l'employé occasionnel peut reprendre tous ses droits acquis comme employé occasionnel tel que prévu à l'article 18.16 c).

Dans le cas où l'employeur n'est pas satisfait de l'employé occasionnel qui a obtenu le poste, celui-ci reprend tous ses droits acquis comme employé occasionnel tel que prévue à l'article 18.16 c).

Les heures travaillées dans le corps d'emploi obtenu par affichage sont reconnues dans le calcul de l'ancienneté de ce corps d'emploi conformément à l'article 17.12.

18.08 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un emploi ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs.

18.09 L'employé à temps partiel peut postuler sur un emploi à temps complet.

Dans ce cas, l'employé à temps partiel doit accepter de devenir un employé à temps complet.

Priorité sur un emploi régulier vacant

18.10 Lorsque l'employeur décide de combler un emploi régulier vacant, il doit, avant de l'afficher, l'accorder prioritairement aux catégories d'employés suivantes pour des emplois dont le taux maximal de traitement est égal ou inférieur :

a) les employés réguliers qui sont déclarés en surplus au terme de l'application de la section 23;

b) les employés réguliers qui sont déclarés incapables de remplir leur emploi pour raison de santé ou d'incapacité physique ou mentale, tel que prévu aux articles 15.06 à 15.09, ainsi que les employés réguliers éligibles à l'indemnité de remplacement de revenu en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, qui après consolidation de leur lésion, ne peuvent exercer les tâches de leur emploi à cause de leurs limitations fonctionnelles.

Dans chacun des cas prévus aux paragraphes a) et b), l'employé doit rencontrer les critères de l'article 18.03 et répondre aux exigences requises pour le poste tel que prévu à l'article 18.06.

L'employeur transmet au syndicat une copie de l'avis d'affichage de l'emploi accordé à un employé visé par le présent article.

De plus, les employés visés au présent article qui occupaient un emploi à temps complet ne sont pas tenus d'accepter un emploi à temps partiel et vice versa.

Un employé régulier déclaré en surplus à qui l'employeur accorde un emploi en vertu du présent article est rayé de la liste de rappel s'il ne se présente pas au travail à la date convenue, à moins de motifs valables dont la preuve lui incombe.

Affectation temporaire pendant période d'affichage de poste vacant

18.11 Jusqu'à ce que l'emploi régulier soit comblé selon les modalités prévues aux articles 18.01 à 18.10 inclusivement, l'employeur peut procéder par affectation temporaire en y désignant un employé selon la séquence suivante :

- en premier lieu, un employé régulier prévu à l'article 18.10;
- en deuxième lieu, l'employé régulier à temps partiel du même emploi ou d'une autre classe d'emploi égale ou supérieure, si l'emploi lui offre la possibilité de faire plus d'heure de travail;

- en troisième lieu, l'employé régulier intéressé par les objectifs prévus au premier paragraphe de l'article 18.13, et qui, à la suite d'un affichage établi sur trois (3) jours ouvrables, aura soumis sa candidature;
- en quatrième lieu, l'employé occasionnel inscrit à la liste de rappel pour l'emploi vacant, selon ses disponibilités offertes, et qui aura soumis sa candidature;
- en cinquième lieu, l'employé occasionnel, selon ses disponibilités et qui répond aux exigences de l'emploi.

Dans chacun des cas prévus ci-dessus, l'employé doit rencontrer les critères de l'articles 18.03 et répondre aux exigences requises pour le poste (18.06). L'ancienneté prévaut.

Emplois dont le titulaire est temporairement absent

18.12 Des emplois dont le titulaire est temporairement absent pour les motifs suivants ne sont pas considérés comme des emplois vacants au sens de la présente convention collective :

- a) maladies ou accidents;
- b) maladies ou accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail;
- c) vacances;
- d) absences autorisées;
- e) congés parentaux;
- f) absences pour activités syndicales;
- g) affectation temporaire;
- h) l'emploi d'un employé en période d'essai sur un autre emploi;
- i) suspension.

Affectation temporaire

18.13 Dans la mesure où l'efficacité opérationnelle ne s'en trouve pas affectée et qu'aucun coût additionnel important n'est encouru, l'employeur priorise la mobilité interne de son personnel afin de favoriser l'acquisition ou le développement d'expertise, lors d'un surcroît de travail ou pour un projet spécifique d'une durée de plus ou de moins de douze (12) mois ou pour une affectation temporaire au sens des articles 18.11 et 18.13.

Affectation temporaire lors d'absence pour maladie ou accident avec durée indéterminée

Pour les fins d'application du présent article, lorsque la date du retour au travail d'un employé absent pour maladie ou accident est indéterminée, son absence sera considérée comme moins de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans ce cas, la séquence d'attribution de l'emploi établi à l'article 18.11, s'applique si l'employeur décide de le combler.

Affectation temporaire lors d'absence pour plus de 90 jours consécutifs de calendrier

Lorsque la direction des ressources humaines est avisée qu'un employé sera temporairement absent du travail pour une durée d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs de calendrier ou plus, et que l'employeur décide de le combler, il affiche un avis d'affectation

temporaire durant trois (3) jours ouvrables si l'absence est prévue pour moins de six (6) mois, et durant cinq (5) jours ouvrables si l'absence est prévue pour plus de six (6) mois. L'employé intéressé doit présenter sa candidature par écrit au plus tard le dernier jour de l'affichage. Le choix du candidat se fait en conformité de l'article 18.11.

L'employeur priorise d'abord les candidatures suivantes :

- en premier lieu, l'employé régulier prévu à l'article 18.10.
- en deuxième lieu, l'employé régulier intéressé par les objectifs prévus au premier paragraphe de l'article 18.13 et qui, à la suite d'un affichage, aura soumis sa candidature.
- en troisième lieu, l'employé occasionnel inscrit à la liste de rappel pour l'emploi vacant, selon ses disponibilités et qui aura soumis sa candidature;
- en quatrième lieu, l'employé occasionnel, selon ses disponibilités;

En raison du caractère temporaire de l'affectation, l'employé qui présente sa candidature doit être disponible et en mesure d'occuper les tâches à compter du moment requis par l'employeur.

Prime d'affectation temporaire

- 18.14** L'employé qui occupe un emploi dont le titulaire est temporairement absent, et qui constituerait pour lui une promotion s'il y avait été affecté régulièrement, reçoit la prime d'affectation temporaire prévue à l'article 36.04.

Fin d'une affectation temporaire

Lorsque cesse une telle affectation temporaire, l'employé retourne à son emploi régulier aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation temporaire ou sur l'une ou l'autre des listes de rappel, s'il y a lieu.

Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par l'employeur.

- 18.15** **Fusion ou division d'une direction administrative**

Lorsqu'une direction administrative fusionne avec une autre ou qu'elle se divise, les employés sont transférés dans leur nouvelle direction administrative et continuent à occuper leur emploi, leurs responsabilités demeurent inchangées. Le syndicat est informé de ces changements dans les meilleurs délais.

- 18.16** **Statut d'employé occasionnel et période de probation**

a) L'employé qui occupe un emploi occasionnel et qui a cumulé cent trente (130) jours de travail effectif dans un corps d'emploi, calculés selon l'article 17.14, acquiert son statut d'occasionnel et son droit de rappel pour ce corps d'emploi.

1. Liste de rappel

- La liste de rappel est établie par classe d'emploi et titre d'emploi.
- Elle doit indiquer la date d'embauche de chaque employé et le nombre d'heures accumulées dans le corps d'emploi, ce qui constitue son ancienneté.
- Un employé occasionnel peut bénéficier d'une inscription sur plus d'un corps d'emploi.
- L'accès à la liste de rappel vise exclusivement les employés occasionnels qui ont cumulé le nombre de jours de probation identifié au premier paragraphe de l'article 18.16.

2. Utilisation de la liste

- Lorsque l'employeur procède au rappel des employés occasionnels inscrits sur la liste de rappel, il procède par classe d'emploi et titre d'emploi, en suivant le plus grand nombre d'heures sur la liste, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un employé régulier.

b) La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé qui n'a pas encore terminé sa période de probation ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.

c) Accession à un emploi régulier

Si, à la suite de l'affichage d'un poste régulier tel que prévu à 18.01 et à l'application de 18.06, un employé occasionnel accède à un emploi régulier, cet employé ne perd pas ses droits d'occasionnel tant qu'il n'est pas confirmé dans son emploi régulier.

Dans le cas où cet employé ne réussit pas la période d'essai prévue à l'article 18.07, il reprend tous ces droits acquis comme employé occasionnel. Les heures travaillées dans le corps d'emploi pendant la période d'essai sont reconnues dans le calcul de l'ancienneté de l'employé occasionnel pour ce corps d'emploi, tel que prévu à l'article 17.14.

L'ancienneté d'employé régulier est établie en fonction de l'article 17.01 et celle acquise à titre d'employé occasionnel ne peut être transportée dans un emploi régulier.

Section 19 – Changements techniques, technologiques

19.01 L'employeur informe par courriel l'employé concerné et le syndicat, six (6) mois à l'avance (sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure) :

a) de l'introduction d'un changement d'ordre technique ou technologique qui aurait pour effet de modifier substantiellement la nature de la tâche d'un groupe d'employés ou d'entraîner leur déplacement pour recyclage;

ou

b) lorsqu'une modification de la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation a pour effet de modifier substantiellement la nature de la tâche d'un groupe d'employés.

L'employeur ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé à un emploi vacant de ses corps et classe d'emploi, ou à un emploi des corps et classe d'emploi occupé par un employé en probation.

Les parties discutent des mesures à prendre pour permettre aux employés de se réadapter et, le cas échéant, les rassurer eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, sur la possibilité d'acquérir, aux frais de l'employeur, la formation professionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches ou des tâches spécifiques ou des nouvelles exigences.

19.02 À compter de la date de la transmission de l'avis prévu à l'article 19.01, l'employé peut recourir aux dispositions de la section 23 de la présente convention.

19.03 Les dispositions de la section 19 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Section 20 – Développement des ressources humaines

20.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés, et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

20.02 Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

L'employeur établit ses plans et administre son programme de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en la matière, en tenant compte particulièrement :

- a) des employés ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques;
- b) des employés pouvant accroître leurs compétences en relation avec l'exercice de leur emploi actuel
- c) ou d'un autre emploi éventuel dans l'organisation.

L'employeur prévoit à son budget les sommes nécessaires à la réalisation de son programme.

20.03 L'employeur consulte le comité de relations de travail sur les besoins des employés lors de la phase d'identification des besoins, et sur les priorités au plan de développement de la prochaine année financière. À cette occasion, l'employeur informe le comité des objectifs du plan de développement et, le cas échéant, des programmes disponibles, des règles concernant la présentation de demandes par les employés et des conditions et critères d'admissibilité.

Le comité de relations de travail est informé du plan annuel de développement des ressources humaines et en reçoit une copie dans les trente (30) jours de son approbation.

20.04 La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

20.05 À son retour d'un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut se voir confier des attributions autres que celles correspondant à sa classe d'emploi au moment de son départ.

20.06 La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

20.07 Lorsqu'un employé est tenu de suivre des cours ou activités de formation reliés à son travail :

- a) en dehors des heures normales de sa journée de travail, les heures, incluant le temps de déplacement, seront payées ou compensées à taux simple, au choix de l'employé;
- b) en dehors des heures normales de sa semaine de travail, les heures, incluant le temps de déplacement, seront payées ou compensées à taux et demi, au choix de l'employé.

Dans le cas contraire, seuls les frais autorisés sont remboursables à l'employé.

Dans tous les cas, les dispositions prévues à la section 39 s'appliquent.

20.08 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de libération pour études à temps plein 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 cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la présente convention collective.

20.09 L'employeur veille à ce que les employés connaissent le programme disponible et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

20.10 Les dispositions de la section 20 s'appliquent à l'employé occasionnel pour les périodes effectivement travaillées.

Section 21 – Langue de travail

- 21.01** Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
- 21.02** L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.
- 21.03** Sont réputés faire partie intégrante de la convention, les articles de la *Charte de la langue française* traitant de la langue de travail.
- 21.04** Il est interdit à l'employeur de congédier, rétrograder ou de déplacer un employé pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français.

Section 22 – Santé et sécurité

22.01 Le présent article a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

En vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, l'employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir à un niveau élevé la santé, la sécurité et l'hygiène au travail.

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

22.03 Sauf exception, le comité paritaire de santé et de sécurité se réunit un minimum de quatre fois par année. Ce comité est composé de :

- deux (2) représentants de l'employeur
- trois (3) représentants syndicaux, dont deux (2) de l'unité d'accréditation.

Toute convocation doit contenir un ordre du jour.

Le comité établit ses propres règles de procédure.

22.04 Les employés membres du comité de santé et sécurité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions du comité.

22.05 Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont celles énumérées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q. c. S-21).

22.06 L'employeur fournit aux employés les moyens et équipements de protection individuels déterminés par la Loi ou les règlements et requis à l'exécution du travail des employés.

22.07 Dans les cas d'accidents, l'employeur donne les premiers soins aux employés blessés. Si l'état de l'employé nécessite son transport à l'hôpital, l'employeur défraie le coût du transport par ambulance, le cas échéant, à l'hôpital le plus rapproché.

Section 23 – Priorité et sécurité d’emploi

Priorité d’emploi et déplacement – employé régulier

23.01 Advenant que l’employeur doive abolir un ou des emplois ou abolir un corps et/ou une classe d’emploi, il doit aviser le ou les employés visés, par écrit, avec copie au syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de cessation d’emploi. L’employé régulier visé peut, à son choix, s’inscrire sur la liste de rappel ou supplanter dans l’ordre prévu en a), b) et c) ci-dessous.

L’employé qui a choisi la procédure de supplantation doit obligatoirement supplanter l’employé ayant le moins d’ancienneté dans le corps d’emploi et non supplanter un employé ayant moins d’ancienneté que lui.

a) Supplanter l’employé régulier ayant le moins d’ancienneté dans le même corps et/ou classe d’emploi, y compris l’employé en période de probation de ce même corps et/ou classe d’emploi.

L’employé n’a pas le droit de supplanter dans un même corps d’emploi si la classe d’emploi est supérieure.

b) Supplanter l’employé régulier ayant le moins d’ancienneté dans l’un ou l’autre des corps et/ou classe d’emploi égal ou inférieur, y compris l’employé en période de probation dans ces corps et/ou classes d’emploi.

c) Supplanter un employé occasionnel appartenant au même corps et/ou classe d’emploi, ou à un corps et/ou classe d’emploi égal ou inférieur. Dans cette éventualité, l’employé est considéré comme un employé régulier en affectation temporaire et demeure prioritaire au sens de la section 18.

L’employé occasionnel ainsi déplacé est mis à pied et il est inscrit sur la liste de rappel des occasionnels dans son corps et/ou classe d’emploi pour une durée équivalente à son ancienneté d’occasionnel, jusqu’à concurrence de vingt-quatre (24) mois, sous réserve de l’article 23 .05.

Si le contrat de l’occasionnel déplacé est renouvelé, l’employé régulier en surplus continue son affectation temporaire. Lorsque le contrat de l’occasionnel déplacé prend fin, l’employé régulier en surplus peut choisir d’être inscrit sur la liste de rappel ou déplacer un autre employé occasionnel.

Dans l’un et l’autre des cas énumérés aux paragraphes a), b) et c), l’employé doit rencontrer les critères de l’article 18.06 ou être en mesure de les rencontrer dans les trois (3) mois de son affectation.

L'employé qui a supplanté et qui, de l'évaluation de l'employeur, n'atteint pas les exigences requises mentionnées au paragraphe ci-dessus, et ce, dans les trois (3) mois de son affectation, ne peut pas supplanter à nouveau et il est inscrit sur la liste de rappel. Durant la période où l'employé est inscrit sur la liste de rappel et que son traitement est maintenu, ses services peuvent être utilisés dans d'autres corps ou classes d'emploi selon les besoins de l'employeur. Lorsqu'un emploi est disponible, l'article 18.10 a) s'applique, excluant le droit de refus d'accepter un emploi à temps partiel qui se trouve dans les limites de l'horaire de travail avant la supplantation. Toutefois, l'employeur maintient son traitement aussi longtemps que l'employé maintient son lien d'emploi ou, jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi dont le traitement est égal ou supérieur.

L'employé qui a supplanté dans un corps d'emploi et qui, à la suite des autres supplantations dans une même période, voit un employé moins ancien supplanter dans le même corps d'emploi, pourra choisir un autre emploi parmi les emplois qui auront été supplantés. Toutefois, cette possibilité n'est offerte qu'à l'employé le plus ancien dans un même corps d'emploi ayant été soumis à des supplantations.

Le déplacement d'un employé à temps complet s'effectue sur un emploi à temps complet.

Malgré ce qui précède et en respectant les modalités du présent article, un employé à temps complet peut déplacer un employé à temps partiel à la condition qu'il accepte de devenir un employé à temps partiel. De la même façon, un employé à temps partiel peut déplacer un employé à temps complet, à la condition qu'il accepte de devenir un employé à temps complet.

Advenant le cas où plus d'un emploi est aboli en même temps, la procédure s'applique par ordre d'ancienneté.

Dans le cas où deux (2) employés auraient la même ancienneté, la date d'embauche sera utilisée afin de déterminer l'employé le plus ancien.

23.02 L'employé régulier en surplus qui ne peut être réaffecté chez l'employeur dans le cadre de l'article 23.01, ou qui choisit de ne pas supplanter, peut :

a) être inscrit sur la liste de rappel pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois à raison de trois (3) mois par année d'ancienneté accumulée, le temps ainsi passé sur la liste de rappel est inclus pour le calcul de l'ancienneté;

et

b) si, dans les douze (12) premiers mois de son inscription sur la liste de rappel, l'employé remet sa démission, il peut recevoir une prime de séparation équivalente à un (1) mois de traitement pour chaque année d'ancienneté accumulée complétée par l'employé visé, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de traitement.

Dans l'éventualité où un employé a déjà bénéficié du versement du montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent lors d'une précédente mise à pied, seul le temps effectivement travaillé depuis sa mise à pied antérieure est utilisé pour fins de calcul du montant forfaitaire.

L'employé qui choisit de s'inscrire sur la liste de rappel lors de la première vague ou l'employé qui n'a pu se trouver un emploi par la supplantation et qui s'inscrit sur la liste de rappel et qui décide de démissionner afin de bénéficier de la prime de séparation prévue à l'article 23.02, se voit offrir, lorsque nécessaire, un soutien professionnel d'accompagnement dans sa recherche d'emploi. Ce soutien ne peut toutefois excéder en tout et partout la somme de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).

Fonctionnement de la liste de rappel – employé régulier

1. Lorsqu'un emploi est vacant de façon permanente, l'article 18.10 s'applique.
2. Lors d'une affectation temporaire prévue à l'article 18.13, l'employé peut accepter ou refuser l'offre, le tout sans perte de droit à demeurer sur la liste de rappel. L'employé conserve le traitement qu'il avait avant d'être inscrit sur la liste de rappel et peut aussi profiter d'une promotion.
3. Lors de son inscription sur la liste de rappel, l'employé peut déplacer un employé occasionnel en affectation.

Contrat à forfait

- 23.03** L'employeur peut faire exécuter des travaux par contrat à forfait, pourvu que le travail exécuté à forfait ne cause pas de mise à pied d'employés, n'ait pas pour effet d'empêcher le rappel des employés inscrits sur les listes de rappel en vigueur et n'entraîne pas de diminution du traitement régulier.

Le syndicat peut demander une rencontre spéciale du Comité de relations de travail pour discuter des contrats à forfait octroyés au cours de l'année et faire les recommandations qu'il juge appropriées. Cette rencontre peut également traiter des problèmes d'organisation du travail découlant du travail à forfait.

Cession d'établissement

- 23.04** L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'établissement couvert 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.

Employés occasionnels – déplacement et fin de contrat

- 23.05** Les dispositions de la section 23 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel. Toutefois, dans le cas de l'employé occasionnel déplacé au sens de la section 23, ou qui voit son engagement interrompu avant son échéance, l'employeur doit viser l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la classe d'emploi et dans les directions administratives (services et/ou secteurs) visées ou, si l'employé occasionnel est inscrit dans plus d'un corps d'emploi, la date d'ancienneté

globale est utilisée pour déplacer l'employé occasionnel qui a le moins d'ancienneté dans l'une des classes d'emploi visées. Advenant aucune possibilité de déplacement, l'employé occasionnel est mis à pied et est inscrit à nouveau sur la liste de rappel des occasionnels, selon les modalités décrites à l'article 18.16 a) 1.

Cependant, l'employé occasionnel a droit à un des préavis suivants si l'employeur met fin à son contrat avant le terme :

- préavis d'une (1) semaine si l'employé justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté accumulée;
- préavis de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté accumulée;
- préavis de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans ou plus d'ancienneté accumulée.

Section 24 – Heures de travail

Employés occasionnels – heures de travail

- 24.01** Les dispositions de la section 24 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an, sauf quant à la durée quotidienne et hebdomadaire des heures de travail.

Groupe ouvrier

- 24.02** La semaine normale de travail des employés à temps complet du groupe ouvrier est de trente-huit heures quarante-cinq minutes (38 h 45 m) réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et la durée quotidienne de travail est de sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45 m) effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.

L'horaire de travail mentionné au paragraphe précédent exclut la période de repas d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure.

L'employé à temps partiel bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures de travail effectuées, sous réserve des dispositions particulières qui traitent des employés à temps partiel.

Groupe bureau

- 24.03** La semaine normale de travail des employés à temps complet du groupe bureau est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures trente (17 h 30).

L'horaire de travail stipulé au paragraphe précédent exclut la période de repas qui, à la demande de l'employé, peut être d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure trente minutes (1 h 30 m). La demande pour la durée de la période de repas doit être approuvée par le supérieur immédiat et ne peut être refusée sans motif valable.

L'employé à temps partiel bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures de travail effectuées, sous réserve des dispositions particulières qui traitent des employés à temps partiel.

- 24.04** Dans le cas des employés à temps complet du groupe bureau, les heures de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ou qui est en retraite graduelle, en préretraite graduelle ou en retraite progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre huit (8) heures et dix-sept heures trente (17 h 30), sauf pour la période du premier (1^{er}) juin au trente et un (31) août, où elles le sont entre huit (8) heures et dix-sept (17) heures.

Groupe de la sécurité

Semaine de travail du groupe de la sécurité

- 24.05** Pour les surveillants et les superviseurs réguliers du groupe de la sécurité, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours, du dimanche au samedi inclusivement, et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures effectuées consécutivement et généralement entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures. Toutefois, lorsque le musée est ouvert au public, la durée quotidienne de travail peut être de plus de huit (8) heures, effectuées consécutivement et généralement entre 7 h et 22 h, sans avoir pour effet d'augmenter la semaine régulière de travail qui est de 40 heures.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la durée quotidienne de travail d'un employé du groupe de la sécurité peut être établie à douze (12) heures consécutives de travail. Dans un tel cas, la semaine normale est de trois (3) jours ou de quatre (4) jours de travail, de telle sorte que la moyenne des heures travaillées par cet employé au cours d'une année soit de quarante (40) heures par semaine. La compilation des absences, des crédits de congés et des autres bénéfices prévus à la convention pour les employés visés par ce régime doit se faire de telle sorte qu'ils ne soient pas traités différemment des employés assujettis au régime général prévu au paragraphe précédent. Cette compilation est faite en heures et est basée sur le régime comportant une journée régulière de huit (8) heures.

L'employé à temps partiel bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures de travail effectuées, sous réserve des dispositions particulières qui traitent des employés à temps partiel.

- 24.06** L'employeur peut, après avoir informé le comité des relations de travail, modifier les régimes d'heures de travail du groupe surveillant et établir tout autre régime, sans pour autant réduire ou augmenter la moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine tel que stipulé à l'article 24.05.

À moins d'entente à l'effet contraire, l'employeur avise les employés concernés du groupe de la sécurité et le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire de travail établi selon les dispositions de la présente section.

Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire de travail, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la décision de l'employeur.

- 24.07** Les employés du groupe de la sécurité ont droit, lorsqu'ils travaillent sur un horaire de 8 (huit) heures, à une (1) période de repas de trente (30) minutes. Cette période de repas de trente (30) minutes est considérée comme étant travaillée, et les employés visés sont requis, à cause des exigences du service, de prendre leur repas sur les lieux de travail, dans un local réservé à cette fin. L'heure du début de l'horaire des employés détermine la journée de travail.

Les employés du groupe de la sécurité ont droit, lorsqu'ils travaillent sur un horaire de douze (12) heures, à deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes. Généralement, la première période de repas pourra être prise environ au tiers (1/3) de la période de travail et la deuxième période de repas pourra être prise au deux tiers (2/3) de ladite période. Ces périodes de repas de trente (30) minutes sont considérées comme étant travaillées et les employés visés sont requis, à cause des exigences du service, de prendre leur repas sur les lieux de travail, dans un local réservé à cette fin. L'heure du début de l'horaire des employés détermine la journée de travail.

Aménagement de l'horaire de 12 heures de travail pour le groupe de la sécurité

24.08 L'horaire de travail est établi par cycle de deux (2) semaines, et l'employé dont l'horaire est de douze (12) heures par quart de travail a droit, pour les périodes de repos, à quarante-huit (48) heures consécutives.

- a) L'heure de début de l'horaire des employés détermine la journée de travail.
- b) L'employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés. Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.
- c) L'employé appelé à travailler selon des horaires de jour et de nuit doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son affectation à un nouvel horaire.
- d) L'employé n'est pas soumis à plus de deux (2) horaires différents pendant sa semaine normale de travail.
- e) Les parties, par leurs représentants respectifs, peuvent 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 le 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 du service.

Rémunération pour l'horaire de douze (12) heures du groupe de la sécurité

24.09 Les surveillants et les superviseurs à temps complet assujettis à l'horaire de douze (12) heures, sont rémunérés de la façon suivante :

1. Lorsqu'il est requis de travailler en plus du nombre d'heures de sa journée normale de travail de 12 heures, il reçoit une rémunération ou un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé. Le congé est inscrit à sa réserve, conformément à l'article 35.02.
2. Lorsqu'il est requis de travailler un jour qui coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, il reçoit une rémunération ou un crédit de congé d'une durée équivalant à douze (12) heures à taux et demi (12 heures X 150 %). Le congé est inscrit à sa réserve, conformément à l'article 35.02.

3. Lorsqu'il est requis de travailler un jour de congé hebdomadaire qui coïncide avec un jour férié, il reçoit une rémunération ou un crédit de congé équivalant à huit (8) heures à taux et demi pour le jour férié (8 heures X 150 %). Le congé est inscrit à sa réserve, conformément à l'article 35.02. De plus, il reçoit une rémunération ou un crédit de congé équivalant à douze (12) heures à taux et demi (12 heures X 150 %) pour le temps travaillé. Le congé est inscrit à sa réserve, conformément à l'article 35.02.
4. Lorsqu'il est requis de travailler un jour férié qui coïncide avec un jour normal de travail, il reçoit une rémunération ou un crédit de congé de huit (8) heures à taux régulier pour le jour férié (8 heures X 100 %). Le congé est inscrit à sa réserve, conformément à l'article 35.02. De plus, il reçoit une rémunération équivalant à huit (8) heures à taux et demi (8 heures X 150 %), et une rémunération ou un crédit de congé additionnel de quatre (4) heures à taux et demi (4 heures X 150 %). Le congé est inscrit à sa réserve, conformément à l'article 35.02.
5. Lorsqu'il a complété un cycle de dix (10) semaines de travail, un congé de cédule correspondant à deux (2) jours consécutifs de douze (12) heures lui est attribué.

Au terme des dix (10) semaines, le congé de cédule doit obligatoirement être pris. Selon les besoins du service, l'employeur peut cependant décider de payer le congé de cédule à taux simple au lieu de l'accorder en temps.

Horaires du surveillant occasionnel avec heures garanties

- 24.10** L'attribution d'heures garanties à deux (2) surveillants occasionnels vise à organiser de façon efficace le remplacement des absences non planifiées et ainsi maintenir les opérations journalières du service de la sécurité.

Ces deux (2) postes de surveillants occasionnels avec heures garanties ont chacun un horaire déterminé décrit ainsi :

- OSA 1 : Semaine 1 : Dimanche de 10 h à 14 h
 Mercredi de 10 h à 14 h
 Jeudi de 10 h à 14 h
- Semaine 2 : Lundi de 10 h à 14 h
 Mardi de 10 h à 14 h
 Mercredi de 9 h 30 à 21 h 30 (CVS)
 Samedi de 10 h à 14 h
- OSA 2 : Semaine 1 : Lundi de 10 h à 14 h
 Mardi de 10 h à 14 h
 Mercredi de 9 h 30 à 21 h 30 (CVS)
 Samedi de 10 h à 14 h
- Semaine 2 : Dimanche de 10 h à 14 h
 Mercredi de 10 h à 14 h
 Jeudi de 10 h à 14 h

Les surveillants occasionnels 1 et 2 effectuent, sur une période de deux (2) semaines, un minimum de trente-six (36) heures et un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures. Les heures en surplus de quatre-vingts (80) heures par période de paie sont rémunérées à taux et demi (150 %) et ne peuvent être mises en banque.

L'employeur se réserve le droit de modifier ces horaires selon les besoins opérationnels.

Disponibilité des surveillants occasionnels à horaire fixe

Un surveillant occasionnel à horaire fixe doit garantir une disponibilité de 84 heures par période de deux (2) semaines, soit 12 heures par jour, de 7 h à 19 h, pour chaque journée inscrite à l'horaire ci-haut mentionné.

Horaires et disponibilités du surveillant occasionnel à horaire variable

- 24.11** La planification des horaires et les appels au travail pour les surveillants occasionnels à la sécurité sont établis en fonction des besoins du service ainsi que pour assurer le remplacement du personnel à temps complet. Les absences à remplacer peuvent être prévues (vacances, congés de cédules, congés personnels et congés autorisés en vertu de la convention collective) ou imprévues (maladie, invalidité, CNESST ou autres).

Planification des horaires

La planification des horaires et les appels au travail des surveillants occasionnels s'effectuent par ancienneté en tenant compte des disponibilités exprimées par les surveillants occasionnels (ayant un droit de rappel ou non).

Le surveillant occasionnel doit fournir et maintenir à jour l'information liée à tous les moyens que le Musée peut utiliser pour le rejoindre (numéro de téléphone au domicile, numéro de téléphone cellulaire, courrier électronique, adresses de messagerie sur les réseaux sociaux).

Disponibilités des surveillants occasionnels à horaire variable

- A. Un surveillant occasionnel à horaire variable doit garantir une disponibilité minimale de 48 heures par semaine, du dimanche au samedi, sauf s'il est aux études à temps plein et qu'il en fournit la preuve à chaque session. Dans un tel cas, la disponibilité doit être de 24 heures par semaine.
1. La disponibilité minimale de 24 heures de l'étudiant à temps plein doit inclure deux (2) quarts de travail de 12 heures non consécutifs entre le vendredi 19 heures et le dimanche 23 heures.
 2. La disponibilité minimale de 48 heures pour le surveillant occasionnel à horaire variable doit inclure quatre (4) quarts de 12 heures de travail par semaine, de jour (7 heures à 19 heures) ou de nuit (19 heures à 7 heures), ainsi qu'au moins une (1) fin de semaine par mois.

3. L'étudiant en techniques policières qui est appelé à l'École nationale de police du Québec (ENPQ) doit être disponible pour être planifié à l'horaire entre 19 h le vendredi et 7 h le dimanche, pendant toute la durée de sa formation.

B. Trois (3) fois par année, dans les cinq (5) jours précédant le 20 janvier, le 20 mai et le 20 août, chaque surveillant occasionnel à horaire variable doit donner ses disponibilités au coordonnateur, via le formulaire prévu à cet effet. Une (1) seule modification peut être effectuée avant la prochaine période de disponibilité tout en respectant le minimum de disponibilité exigé, à l'exception de la période entre le 20 mai et le 20 août. Toutefois, les surveillants occasionnels pourront augmenter leurs disponibilités pendant la période des Fêtes et la semaine de relâche scolaire.

Remplacement des absences

Pour le remplacement des absences, l'appel au travail est effectué par un coordonnateur, un superviseur de la sécurité ou un surveillant mandaté, en utilisant la liste d'ancienneté produite mensuellement par la direction des ressources humaines.

Les appels au travail sont faits en tenant compte des règles suivantes :

1. La personne doit être disponible pour toutes les plages horaires et la durée complète du remplacement à faire;
2. L'attribution des heures ne doit pas générer de temps supplémentaire ni nuire à la période de repos entre deux (2) quarts de travail.

Ainsi, l'employé ne sera pas rappelé au travail s'il a déjà complété ses heures régulières ou s'il est affecté pour le faire, ou si une période de repos minimum de 12 heures n'est pas possible entre la fin de son quart de travail et le début du remplacement offert.

Nonobstant ce qui précède et sur accord du surveillant occasionnel rappelé, la période de repos peut être plus courte.

3. Les appels au travail sont faits selon l'ordre suivant :
 - a) à l'occasionnel à horaire fixe, si le remplacement lui offre une bonification des heures de son horaire prévu à 24.10. Dans un tel cas, il sera remplacé selon la même procédure que le présent article pour son horaire d'occasionnel à horaire fixe;
 - b) à l'occasionnel ayant acquis son droit de rappel;
 - c) à l'occasionnel sans droit de rappel;
 - d) si aucun surveillant occasionnel sans droit de rappel n'est disponible, les heures sont distribuées de la façon la plus équitable possible entre tous les surveillants occasionnels et en regard des disponibilités exprimées. Au besoin, le Musée fait appel à du personnel externe.

Une erreur de bonne foi dans l'appel au travail des surveillants occasionnels ne peut donner lieu à un grief, mais sera corrigée dans les meilleurs délais.

Personnel de l'agence de sécurité

- 24.12** La planification des heures et l'appel au travail des surveillants occasionnels ne s'applique pas au travail effectué par le personnel de l'agence de sécurité du Musée, qui est affecté à la surveillance des salles d'exposition, aux vestiaires, à la sécurité lors d'événements ou de travaux ou pour toute autre situation spéciale.

Toutefois, sans obligation mais lorsqu'il est possible de le faire sans nuire aux opérations du service de la sécurité, l'employeur peut offrir des heures aux surveillant(e)s occasionnels pour effectuer le travail confié au personnel de l'agence de sécurité

Perte d'ancienneté et du droit de rappel pour le surveillant occasionnel

- 24.13** Un surveillant occasionnel qui ne peut garantir et maintenir les disponibilités indiquées aux articles 24.10 et 24.11 ou qui, entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année, refuse quatre (4) quarts lors de la planification des horaires ou l'appel au travail, consécutifs ou non, à l'intérieur des périodes où il a donné ses disponibilités, sera rayé de la liste de rappel par l'employeur, à moins de fournir une preuve qu'il était dans l'impossibilité d'être disponible pour le travail. Les refus doivent être notés par le responsable du rappel de l'employé occasionnel et signifiés à l'employé par le coordonnateur ou le chef du service.

L'employeur comptabilisera un refus lorsque :

- le surveillant occasionnel refuse un horaire qui lui est soumis lors de la planification alors qu'il a inscrit qu'il serait disponible;
- le surveillant occasionnel ne rappelle pas le Musée dans un délai de soixante (60) minutes après avoir été contacté pour un appel au travail ;
- le surveillant occasionnel se déclare malade et qu'il ne peut fournir de preuve à la satisfaction de l'employeur.

Vacances pour le surveillant occasionnel à la sécurité

- 24.14** Les surveillants occasionnels ont droit à un maximum de vingt (20) jours de vacances, accumulés au prorata des heures travaillées. Ces vacances doivent être prises en semaine. Toutefois, lorsque le surveillant occasionnel a accumulé plus de 10 jours, il peut également prendre ses vacances en jours ou demi-jours séparés.

Le surveillant occasionnel peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances, en transmettant sa demande à la direction des ressources humaines avant le 1^{er} mars de chaque année.

Les vacances d'une semaine et plus doivent être demandées six (6) semaines à l'avance. Pour les vacances de moins d'une semaine, la demande doit être faite le plus tôt possible à l'employeur. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service et ne peut être refusée sans motif valable. Si plus d'une demande est déposée pour la ou les mêmes dates, c'est la règle d'ancienneté qui s'applique.

Afin de s'assurer du remplacement des réguliers à certaines périodes de l'année, aucune vacance n'est permise pendant les périodes suivantes : en mars; du 20 juin au 15 septembre, et du 20 décembre au 5 janvier de chaque année.

Pause

- 24.15** Tout employé a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé dont les fonctions comportent de travailler pendant cette période. Avec l'autorisation préalable de son supérieur immédiat, cet employé peut reporter à une autre période de la journée de travail sa période de repos non prise.

Nouvel horaire

- 24.16** L'employeur peut établir un nouvel horaire à l'embauche, lors de la création d'un nouvel emploi ou à l'affichage d'un emploi vacant, lorsque le service à la clientèle ou les besoins du service l'exigent.

L'employeur informe le syndicat quinze (15) jours à l'avance de ces modifications.

L'employeur ne peut modifier les horaires déjà existants d'un employé à temps complet à la date de la signature de la convention collective.

Horaire atypique

- 24.17** Les différentes activités du Musée se déroulent selon des horaires répartis sur 7 jours incluant des activités de jour et de soir. Afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations, il est requis d'avoir des horaires atypiques pour les postes suivants :

- coordonnateur aux événements commerciaux et internes
- technologue en architecture
- technicien en arts appliqués et graphiques – classe principale (photographe)
- préposé aux abonnements
- peintre
- 1 poste dans le groupe des manutentionnaires aux services auxiliaires
- 1 poste dans le groupe des techniciens en audiovisuel

Les parties reconnaissent que ces corps d'emplois, par leurs fonctions, ont des horaires de travail atypiques. Le régime d'horaire consiste à accomplir une semaine régulière de travail selon les besoins du service. Toutefois, l'employeur doit informer par écrit l'employé quinze (15) jours à l'avance des modifications à son horaire.

- a) La semaine régulière est de trente-cinq (35) heures pour le groupe bureau ou de trente-huit heures quarante-cinq minutes (38 h 45 m) pour le groupe ouvrier établi sur cinq (5) jours;

- b) La durée quotidienne de travail est de sept (7) heures pour le groupe bureau ou de sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45 m) pour le groupe ouvrier;
- c) L'application d'un horaire atypique ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas découlé de l'application de l'horaire régulier ou ne peut avoir pour effet de créer un congé statutaire, c'est-à-dire, un congé fixe durant la semaine régulière de travail;
- d) L'employé est éligible aux modalités de l'horaire individualisé prévu à l'article 24.18, sous réserve de sa faisabilité;
- e) Lorsque requis, l'employé travaillant sous le régime d'horaire atypique inscrira dans le système libre-service prévu à cet effet, les journées et les heures effectuées afin de valider sa présence au travail;
- f) À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront pour évaluer les impacts de l'horaire de travail et y apporteront les correctifs s'il y a lieu.

Horaire individualisé

24.18 Dans un objectif de conciliation travail-famille et d'amélioration de la qualité de vie au travail, les parties conviennent de donner ouverture à l'horaire individualisé. Il s'agit d'un horaire de travail permettant à un employé, sur autorisation écrite de l'employeur, de choisir les heures d'arrivée et de départ de sa journée de travail, tout en ayant des périodes prévues de présence obligatoire à l'intérieur d'une amplitude d'heures données. Une demande d'horaire individualisé ne sera pas refusée à moins d'un motif valable.

L'horaire individualisé ne s'applique pas au groupe surveillant, au service de la billetterie ni à la Librairie-boutique.

Modalités d'application

- L'application d'un horaire individualisé ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas découlé de l'application de l'horaire régulier;
- l'employé doit présenter son horaire ainsi que de sa durée d'application et les faire accepter par son supérieur immédiat. Si, en cours d'application, l'employé souhaite le modifier, il doit s'entendre au préalable avec son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat peut également modifier ou mettre fin à l'entente si nécessaire. Si plusieurs employés d'un même service font une même demande pour la même plage horaire au même moment, le choix sera accordé par ordre d'ancienneté, de façon à maintenir les services de l'employeur;
- les heures d'entrée et de sortie sont applicables par tranche de quinze (15) minutes;
- le maximum du nombre d'heures de sa journée doit être respectée;
- groupe bureau ou groupe ouvrier : l'amplitude sera déterminée dans l'entente pour chacune des personnes intéressées à présenter un horaire individualisé.

Une copie des ententes sera remise au syndicat.

Section 25 - Congé sans traitement

Congé sans traitement

- 25.01** Un employé peut, pour un motif jugé valable par l'employeur et qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis de congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, lequel permis de congé peut être renouvelé.

La durée totale maximum du congé est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis de congé initial et de son ou ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit, son ou ses renouvellements doivent être consignés par écrit et signés par l'employeur. Une copie de ces demandes est remise au syndicat.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent paragraphe doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de sa demande par l'employeur.

Les articles 30.11 et 30.12 décrivent les règles applicables à un congé sans traitement.

Congé pour études

- 25.02** L'employé a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur, le syndicat et l'employé. L'entente prévoit notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Dans ce dernier cas, l'employé devra aviser par écrit l'employeur de tout changement à son horaire de cours.

Congé à durée limitée

- 25.03** Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement pour une période maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

Congé aux sept ans

- 25.04** Après sept (7) ans suivant sa date de nomination à titre d'employé en probation et, par la suite, une fois par période d'au moins sept (7) ans, l'employé a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée. Ce délai pourra être d'une durée moindre sous réserve de motifs valables dont la preuve incombe à l'employé.

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 la date de son retour.

Congé pour fonder une entreprise

- 25.05** Sous réserve des dispositions du Code d'éthique en vigueur au Musée, l'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé régulier de fonder une entreprise.

L'employé, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période prévue, doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. À la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été adressé à l'employeur, l'employé est congédié.

Modalités – régime d'assurance maladie et présomption de démission si non-retour

- 25.06** Au cours d'un congé 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.

L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu des articles précédents doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec l'employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour est présumé avoir démissionné.

Réintégration en emploi

- 25.07** À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Annulation d'un congé sans traitement

- 25.08** S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé serait automatiquement annulé et l'employé devrait réintégrer immédiatement son travail et pourrait être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé partiel en suivi à une invalidité

- 25.09** L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité tel que prévu à l'article relatif au régime d'assurance

vie, maladie et traitement. Le congé ne doit pas se prolonger pour une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre le syndicat, l'employé et l'employeur.

Régime de congé à traitement différé

- 25.10** Un employé régulier à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé à traitement différé.

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

- 25.11** L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 25.39, 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 ses années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

- 25.12** Les modalités d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé à traitement différé pour une période au moins égale à celle de ce congé, si ce congé n'est pas pris à la fin de la durée de participation au régime. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

- 25.13** Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

- 25.14** L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

- 25.15** La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 25.16 à 25.39.

- 25.16** La période de congé à traitement différé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs.

- 25.17** 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 celle de la période de congé à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et la période de congé. Les dates peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 25.19, 25.22 et 25.23, 25.36 et 25.37.

- 25.18** Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 25.39, sur la base du traitement qu'il aura reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé.
- 25.19** Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'un ou des congés sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisé 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'un ou des congés sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisés 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 25.36 s'appliquent en les adaptant.
- 25.20** Au cours de l'option, l'employé continue d'accumuler son ancienneté aux fins d'accumulation des congés annuels. Toutefois, l'employé n'accumule pas de crédits de congés annuels au cours de la période de congé à traitement différé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieures à la période de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 25.21** 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 à traitement différé.
- 25.22** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) ou de vingt et une (21) semaines selon le cas. Le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi, selon le cas, est alors premier payeur, et l'employeur comble la différence selon les dispositions de la section 31, lorsque le congé de maternité coïncide avec l'option. Celle-ci 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 à traitement différé. Elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant sujet à la cotisation 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 régime à traitement différé peut, sous réserve de l'article 25.19 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 occasionné 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.

25.23 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 34.01, et celui-ci doit payer sa prime.

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

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé à traitement différé, 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 des paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15 multiplié 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), c) et d) de l'article 32.15 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

25.25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé à traitement différé a été prise, et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Les participants encore invalides au moment où l'option se termine bénéficient pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15.

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

a) Continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé à traitement différé, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15 multiplié 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 à traitement différé pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15 et la période de congé à traitement différé peut débiter le jour où cesse l'invalidité.

b) Mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant sujet à la cotisation au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15.

25.27 L'employé sera traité tel qu'explicité aux articles 25.24 à 25.26 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 25.19, 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 sont alors pleinement reconnus, une année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé à traitement différé.
- b) Le traitement non versé est remboursé sans intérêt et n'est pas sujet à la cotisation au régime de retraite, si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé à traitement différé, et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

25.28 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestation d'assurance-traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement des prestations d'assurance-traitement, au cours de l'option.

25.29 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé à traitement différé.

25.30 Aux fins d'application de la section 33, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé à traitement différé a 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.

25.31 Aux fins d'application de la section 33, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé à traitement différé n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé à traitement différé a été planifiée :

- a) Continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé à traitement différé 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 à traitement différé pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé à traitement différé peut débiter le jour où cesse l'incapacité.

- b) 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.

25.32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel qu'explicité aux articles 25.30 et 25.31 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 l'une des modalités suivantes s'applique selon le cas :

- a) Le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé à traitement différé, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option).
- b) Le traitement non versé est remboursé sans intérêt, et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé a déjà pris sa période de congé à traitement différé.

25.33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé à traitement différé si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé à traitement différé.

L'employé a droit, durant sa période de congé à traitement différé, 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.

25.34 Aux fins des régimes de retraite, une pleine année d'ancienneté cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur une base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé, et ce, en autant qu'il n'y ait pas de disposition contraire aux articles 25.10 à 25.39.

25.35 Aux fins d'application des sections 34 et 36, l'employé n'a droit au cours de la période de congé à traitement différé à aucune prime, allocation spéciale, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit aux montants de ces primes, allocations spéciales, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opéré en vertu de l'option choisie.

25.36 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé à traitement différé 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 dans le cas où l'option aurait 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 25.38, le traitement reçu au cours de la période de congé à traitement différé proportionnellement au nombre de mois qui reste à courir dans l'option si la période de congé à traitement différé a été prise.
- b) L'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal au prélèvement excédentaire de traitement effectué jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé à traitement différé n'a pas été prise.
- c) Le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé à traitement différé est en cours, selon la formule ci-dessous :

Montant reçu par l'employé durant la période de congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur.

- 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 à traitement différé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé à traitement différé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé à traitement différé.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'employé si la période de congé à traitement différé n'a pas été prise.

25.37 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation temporaire, d'une mutation, 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, une des modalités suivantes s'applique :

- a) Le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 25.38 si l'employé a déjà pris une période de congé à traitement différé, et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option).
- 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 à traitement différé.

Il n'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.

25.38 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé à traitement différé 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 38.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de l'employé.

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

25.39 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé de 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 %

25.40 Les articles 25.09 à 25.39 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

25.41 Les dispositions des articles 25.04 et 25.10 à 25.40 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Section 26 – Charges publiques

26.01 Sous réserve des dispositions de l'article 26.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, ou d'un centre de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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, comme directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire de bureau de vote, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

26.02 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, échevin, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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 mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

26.03 Malgré les dispositions de l'article 26.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue à cet article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

26.04 Les dispositions de la section 26 ne s'appliquent en regard des employés occasionnels, qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Section 27 – Congé pour affaires judiciaires

- 27.01** L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas parti ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

L'employé qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés* ou par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

Dans le cas où l'employé désire conserver son indemnité, les journées consacrées à titre de juré ou témoin sont considérées comme étant sans traitement.

- 27.02** 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 ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

- 27.03** 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 l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ce jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ce congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée normale de travail.

Lorsque la journée où doit comparaître l'employé à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

- 27.04** 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 l'une des parties en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalent à une fois et demi (150 %) le temps pendant lequel sa présence est requise à la cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à temps simple.

- 27.05** L'employé appelé à comparaître en cour conformément aux articles 27.02, 27.03 et 27.04 ci-dessus est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

27.06 Un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

L'employé qui a reçu l'indemnité prévue par le Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice ou toute autre indemnité ou des honoraires, doit remettre cette indemnité ou ces honoraires à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

Dans le cas où l'employé désire conserver son indemnité ou ses honoraires, les journées consacrées à titre de témoin expert sont considérées comme étant sans traitement.

27.07 Les congés accumulés en vertu de l'article 27.04 sont utilisés ou remboursés à la manière prévue à la section 35.

27.08 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

27.09 L'employé appelé à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec ou un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

27.10 Les dispositions de la section 27 ne s'appliquent, en regard des employés occasionnels, que pour les périodes effectivement travaillées.

Section 28 – Vacances annuelles

28.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement, dont la durée est déterminée à partir du 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 suivante.

Vacances - Table d'accumulation
Nombre de jours où l'employé a eu droit
à son traitement du 1^{er} avril au 31 mars

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	moins de 17 ans (20) jours	Jours travaillés				
		17 ans 18 ans (21) jours	19 ans 20 ans (22) jours	21 ans 22 ans (23) jours	23 ans 24 ans (24) jours	25 ans et plus (25) jours
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15	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	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	moins de 17 ans (20) jours	17 ans 18 ans (21) jours	19 ans 20 ans (22) jours	21 ans 22 ans (23) jours	23 ans 24 ans (24) jours	25 ans et plus (25) jours
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17	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	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	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	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		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24					248,6	235,2
24,5						240,1
25						248,6

28.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 28.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures, sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45 m) ou huit (8) heures par jour, selon le cas.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel utilise ses congés de vacances, une déduction de sept (7) heures, sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45 m) ou huit (8) heures, selon le cas, est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si sa journée normale est inférieure à sept (7) heures, sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45 m) ou huit (8) heures par jour, selon le cas, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

28.03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis.

Toutefois, l'employeur met à la poste la paie de l'employé qui en fait la demande à la direction des ressources humaines, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année financière, l'employé qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

28.04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit le paiement du solde de sa réserve de vacances tel que prévu aux paragraphes 28.01 et 28.02.

Il a droit en plus au paiement du solde des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions des articles 28.01 et 28.02, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ.

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 de règlement des griefs prévue à la section 13 de la présente convention collective.

Choix et report des vacances

28.05

- a) Au début du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du supérieur immédiat ou du supérieur hiérarchique du service et/ou secteur de la direction administrative concerné, qui tient compte des nécessités du service.
- b) Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

28.06

- a) Sauf permission expresse de l'employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat ou hiérarchique, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue, ou couvrant une semaine normale de travail.
- b) Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a le droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent paragraphe. L'employé à temps partiel peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés ou en groupe d'heures de travail déterminé par son horaire.

Après approbation de l'employeur, un employé peut prendre à même les dix (10) jours de vacances fractionnables, trois (3) journées en heures séparées.

- c) Les choix de vacances prévus au présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des besoins du service.

28.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une absence pour invalidité telle que définie à l'article 32.02, ou en raison d'un événement prévu aux sections 30 et 31, ou en raison d'une absence à la suite d'un accident du travail, se verra accorder un

nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément à l'article 28.09 et que l'invalidité ou l'absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où l'absence ou le congé se continue au-delà du 31 mars, l'employé voit ses vacances reportées, étant entendu qu'il doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année.

L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 30.02 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé.

28.08 Si un jour férié et chômé prévu à la section 29 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à une date ultérieure convenue avec le supérieur immédiat ou le supérieur hiérarchique.

28.09 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit reporter, à la demande de l'employé à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

28.10 Lorsqu'un employé, après avoir choisi la date de ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat ou hiérarchique peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

28.11 Malgré les dispositions de la présente section, l'employé a le droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a le droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux déjà prévus au premier alinéa.

Pour l'employé à temps partiel, le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié du crédit ajouté à la réserve de l'employé en début d'année.

Anticipation des jours de vacances

28.12 Après approbation par l'employeur, un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances, jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au premier (1^{er}) avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévu à l'article 28.04.

Pour l'employé à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

Dispositions pour les vacances de l'employé occasionnel

28.13 Les dispositions de la section 28 s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante

- a) Pour l'employé occasionnel en probation ou l'employé occasionnel sur la liste de rappel qui obtient un engagement d'un (1) an et plus (en un seul ou plusieurs engagements successifs), les dispositions des articles 28.01 à 28.10, s'appliquent.

L'employé occasionnel conserve ses crédits de vacances si la période entre l'interruption de son emploi et son renouvellement n'excède pas soixante (60) jours.

- b) L'employé occasionnel en probation ou l'employé occasionnel sur la liste de rappel qui obtient un engagement pour une période inférieure à un (1) an accumule les crédits de vacances conformément aux dispositions des articles 28.01 et 28.02.

- c) Nonobstant l'article 18.16 c), l'employé occasionnel qui devient régulier à la suite de l'obtention d'un poste affiché en vertu de l'article 18.06 conserve son ancienneté d'occasionnel aux fins d'application de la table d'accumulation de vacances de l'article 28.01.

À la fin de la période d'emploi ou à la fin de l'année financière, l'employeur rembourse à l'employé, conformément aux dispositions de l'article 28.04, les crédits de vacances non utilisés et non reportés à la période d'emploi suivante, sans pour autant empêcher l'employé occasionnel de prendre ses vacances.

L'employé occasionnel peut reporter un maximum de cinq (5) jours de vacances, en transmettant sa demande, par courriel, à la direction des ressources humaines avant le 1^{er} mars de l'année financière.

Au cours de la période d'emploi de l'une ou l'autre des situations ci-haut mentionné, sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé occasionnel peut utiliser par anticipation les jours ou demi-jours de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

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

Section 29 – Jours fériés et chômés

29.01 Les jours fériés suivants seront chômés sans réduction de traitement :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- Fête nationale du Québec
- 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 employés en faction travaillant sur un horaire en rotation ou non, l'heure du début de l'horaire des employés en faction détermine le jour férié.

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 cinq pour cent (5 %) de la rémunération correspondant à son horaire normal de travail pendant ses deux dernières périodes de paie ne comportant pas de jours fériés. Lorsque l'employé revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu à la section 31 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère, pour le calcul du traitement de ce jour férié, aux deux dernières périodes de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

Travail lors d'un jour férié

29.02 L'employé qui travaille à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 29.01 reçoit, pour les heures travaillées prévues à son horaire, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 29.01.

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

29.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés au paragraphe 29.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux du traitement de sa journée normale de travail, à moins que ce jour férié ne soit reporté le jour ouvrable précédant ou suivant, tel qu'établi dans la fonction publique provinciale.

- 29.04** Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 29.01 travaille le jour férié, il reçoit, pour le nombre d'heures ainsi travaillées, une rémunération au taux d'une fois et demie (1 ½) son salaire régulier, en sus de ce qui est prévu pour lui à l'article 29.03.

Droit au maintien du traitement

- 29.05** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 29.01, un employé doit :

- a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement;
- ou
- b) avoir travaillé ce jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la Fête nationale du Québec.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 32.15, 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 au paragraphe b) ou au paragraphe c) de l'article 32.15, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

Dispositions des jours fériés pour les employés occasionnels

- 29.06** Les dispositions de la section 29 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

L'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an a droit à l'indemnité prévue à la *Loi sur la Fête nationale* (L.R.Q. c.F-1.1).

De plus, si cet employé est requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 29.01, il reçoit, en compensation pour chaque heure de travail, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

Section 30 – Congés sociaux

Mariage ou union civile

30.01 L'employé a droit, sur demande présentée à son supérieur immédiat, à une autorisation d'absence aux fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile ;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur, l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à condition qu'il y assiste;

Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) et b) coïncide avec une journée normale de travail, l'employé ne subit aucune réduction de traitement.

Décès

30.02

- a) le décès ou les funérailles de son conjoint, de ses fils ou fille : sept (7) jours consécutifs avec traitement;
- b) le décès ou les funérailles de ses père, mère, frère ou sœur : cinq (5) jours, dont trois (3) jours consécutifs avec traitement, incluant le jour des funérailles; toutefois, dans les cas du décès d'un enfant à charge : cinq (5) jours avec traitement;
- c) le décès ou les funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt résidait au domicile de l'employé : trois (3) jours consécutifs avec traitement;
- d) le décès ou les funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé : le jour du décès ou des funérailles, avec traitement;
- e) le décès ou les funérailles de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévu au paragraphe h) de l'article 2.01 : cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) jours avec traitement;
- f) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour avec traitement;

En application des paragraphes a), b) c) et e) du présent article, une (1) journée de congé discontinuée est accordée à l'occasion de la crémation, mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auquel l'employé a droit.

Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à d) coïncide avec une journée normale de travail, l'employé ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe e), l'employé n'a droit qu'à deux (2) jours avec maintien du traitement.

30.03 L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux articles 30.01 b) et 30.02 b) à f) s'il assiste à l'événement

mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

Changement de domicile

- 30.04** Un employé qui change le lieu de son domicile a droit à une (1) journée à l'occasion du déménagement, cependant, un employé n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile.

Si le jour octroyé coïncide avec une journée normale de travail, l'employé ne subit aucune réduction de traitement.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

- 30.05** L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate (conjoint(e), enfant, père, mère, beau-père, belle-mère), pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail la journée de l'événement, sans perte de traitement, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année financière, pris en jours ou en demi-jours. Toutefois, si les conditions le permettent, l'employeur peut autoriser les absences en heures.

L'employé doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci. Les dispositions du présent article prévalent sur les dispositions de l'article 30.06 dans la mesure où ces conditions s'appliquent.

Si un 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 demande dès son retour au travail.

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

L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés au paragraphe précédent si l'événement mentionné se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

Pour les besoins de cette clause, ces situations sont établies comme suit :

Lors d'une fermeture d'école ou de service de garde, incluant une tempête de neige annoncée le jour même, la demande de congé de l'employé est acceptée s'il doit garder son enfant, à la condition que l'enfant soit âgé de 14 ans ou moins.

L'employé appelé au travail par des intervenants de l'école, du service de garde ou de la garderie d'un enfant pour cause de maladie de celui-ci pourra obtenir un maximum d'une journée de congé.

Si avant de s'être présenté au travail l'employé doit se présenter d'urgence dans un établissement pour une consultation médicale concernant un enfant, il pourra bénéficier d'une journée complète de congé, sur remise d'une copie du billet médical signé par le médecin.

Les autres motifs de congés demandés en vertu de cet article continueront d'être évalués individuellement par la direction des ressources humaines pour déterminer s'ils sont appuyés par des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles.

Dans tous les cas, l'employé pourra être requis de justifier qu'il a pris tous les moyens nécessaires pour limiter son absence et la durée de celle-ci.

30.06 Sans restreindre la portée de l'article 30.05 et sous réserve de l'article 30.07, l'employé peut s'absenter du travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions (Chapitre C-26)*.

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.

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'un salarié :

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

30.07 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 30.06 ne peut excéder dix (10) jours par année financière. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie ou, à défaut, ces journées sont sans traitement.

30.08 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi. La loi prévoit notamment des absences pour les raisons suivantes :

- maladie grave ou accident grave d'un proche;
- enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave résultant d'un acte criminel;

- enfant mineur disparu;
- enfant ou enfant du conjoint qui décède par suicide;
- enfant ou enfant du conjoint qui décède des suites d'un acte criminel.

Si la personne visée par le présent article décède pendant le congé sans traitement de l'employé, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 30.02.

Si l'employeur y consent, l'employé peut, au cours de la période d'absence prévue ci-dessus, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Par ailleurs, les articles 79.13 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) s'appliquent aux congés prévus à la présente clause.

- 30.09** Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé(e) dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé.
- 30.10** L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 30.06, 30.08 ou 30.09 doit en aviser l'employeur dès que possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Conditions applicables au congé sans traitement

- 30.11** L'employé à qui l'employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 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.
- 30.12** L'employé accumule son ancienneté aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

Durant le congé sans traitement, l'employé continue de participer au régime de base 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.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance auxquels il a adhéré en faisant la demande au début du congé et en continuant à verser la totalité des primes.

Au retour de l'employé, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi habituel et lui donner le traitement et les avantages auxquels il aurait droit s'il était resté au travail.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé aura droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Congé personnel

30.13 Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur crédite à l'employé couvert par la présente section deux (2) jours ouvrables de congé personnel. Les deux (2) jours ainsi accordés peuvent être pris en jours, demi-jours, ou en heures, mais sont non cumulatifs et non monnayables lorsque non utilisés au cours de l'année.

L'employé à temps partiel reçoit, le 1^{er} avril de chaque année, le crédit de jours de congé personnel au prorata des jours de travail prévus à son horaire hebdomadaire de travail. Dans le cas où l'employé effectue des heures additionnelles à celles prévues à son horaire normal de travail, ce crédit est ajusté deux (2) fois par année, une première fois au cours du mois de septembre, et une seconde fois au 31 mars.

Pour les surveillants du service de la sécurité dont la durée quotidienne de travail est en période de 12 heures, le nombre maximal d'heures créditées est de douze (12) heures pour chacune de ces journées. Pour les superviseurs dont la durée quotidienne de travail est en période de huit (8) heures ou de douze (12) heures, le nombre maximal d'heures créditées est de :

- 2 jours complets x 8 heures pour un total de seize (16) heures
ou
- 2 jours complets x 12 heures pour un total de vingt-quatre (24) heures
ou
- 1 jour complet x 8 heures et 1 jour complet x 12 heures pour un total de vingt (20) heures

Tout employé du service de la sécurité qui choisit de prendre ses deux (2) jours de congé en demi-jours ou en heures ne peut dépasser un total de seize (16) heures par année.

Il est possible de jumeler un congé personnel à tout autre congé prévu à la convention collective.

La demande doit être faite le plus tôt possible à l'employeur. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service et ne peut être refusée sans motif valable.

Congés sociaux pour les employés occasionnels

30.14 Les dispositions de la section 30 ne s'appliquent, en regard des employés occasionnels, qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit aux congés personnels prévus à l'article 30.13, au prorata des heures de travail effectuées.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit à un congé pour les motifs suivants :

- a) le jour de son mariage ou son union civile, avec traitement. L'employé doit avoir avisé l'employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, enfant, frère, sœur, ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, sans traitement, à la condition d'y assister. L'employé doit avoir avisé l'employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance
- c) le décès ou les funérailles de ses conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs dont deux (2) jours avec traitement. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible
- d) le décès ou les funérailles de ses gendre, bru, grand-parent, petit-enfant de même que les père, mère, frère ou sœur de son conjoint : un (1) jour sans traitement. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible
- e) l'employé peut s'absenter du travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions (Chapitre C-26)*

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont sans traitement, étant inclus dans la majoration occasionnelle de 11,12 % décrite à l'article 34.19. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'un salarié :

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Le total des jours de congé utilisés ne peut excéder dix (10) jours par année financière.

L'employé qui désire se prévaloir d'un congé doit en aviser l'employeur dès que possible, l'informer des motifs de l'absence et fournir, sur demande, un document attestant ces motifs et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour imiter la prise et la durée du congé.

Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) et c) coïncide avec une journée normale de travail, l'employé ne subit aucune réduction de traitement, s'il y a lieu.

Section 31 – Droits parentaux

Dispositions générales

- 31.01** Les indemnités du congé de maternité, du congé 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 prévues par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, pour le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé(e) partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si l'employé(e) reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 31.06, le congé de paternité prévu à l'article 31.26 ou le congé pour adoption prévu à l'article 31.38.

- 31.02** 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.
- 31.03** L'employeur ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient lui être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 31.04** Le traitement hebdomadaire, le traitement hebdomadaire 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.
- 31.05** 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(e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Principe

- 31.06** L'employée enceinte qui est admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 31.09 et 31.10, doivent être consécutives.
- 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 31.09 et 31.10, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est non admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni à des prestations du Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 31.09 et 31.10, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 31.13, 31.15 et 31.16, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 32.02 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 31.

L'employé(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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.

31.07 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 31.06. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle est tenue de produire, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31.08 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à 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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Suspension du congé de maternité

31.09 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque l'employée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Toutefois, l'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a droit à une suspension du congé de maternité.

Fractionnement du congé de maternité

- 31.10** Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé, ou pour une situation autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employée bénéficie, durant cette suspension des avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employée jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime d'assurance maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employée a adhéré, si elle en fait la demande au début du congé et qu'elle continue à verser la totalité des primes.

- 31.11** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 31.09 ou 31.10, l'employeur verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des articles 31.13, 31.15 ou 31.16, selon le cas, sous réserve de 31.01.

Préavis de départ

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

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

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

31.13 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines d'ancienneté¹ tel que défini au paragraphe c) de l'article 31.17 et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :²

1) en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq (225 \$) dollars;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent paragraphe;

2) et en soustrayant :

de la somme obtenue à la suite de l'addition des montants décrits au point 1, 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.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa de l'article 31.13 et le montant des prestations du Régime québécois 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.

¹ Note : l'employée absente ou l'employé absent accumule du service si son service est autorisé, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Note : Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employé bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur qui le verse. Si 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.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, et en indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1^{er} alinéa de l'article 31.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 31.13 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

- 31.15** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines d'ancienneté³ tel que défini au paragraphe c) de l'article 31.17 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 au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁴ :

1) en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq (225 \$) dollars;
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent paragraphe;

- 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 cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'employée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq (225 \$) dollars;

³ Note : l'employée absente ou l'employé absent accumule du service si son service est autorisé, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

⁴ Note : Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employé bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de l'employée et le montant établi au précédent paragraphe;
- 2) et en soustrayant :
- de la somme obtenue au paragraphe 1-, 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi pour donner suite à 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 alinéa de l'article 31.13 et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi 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 de son taux de prestations que lui verse Emploi et développement social Canada (EDSC).

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

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

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur qui le verse. Si 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.

Le total des montants reçus par l'employée, durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, et en indemnité et traitement, ne peut excéder

le montant brut établi au paragraphe 1 du 1^{er} alinéa de l'article 31.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 31.13 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

- 31.16** 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 prévue aux articles 31.13 et 31.15.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines d'ancienneté tel que défini au paragraphe c) de l'article 31.17 a droit à un congé de vingt (20) semaines et à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire.

En additionnant :

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

Le total des montants reçus par l'employée, durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, et en indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1^{er} alinéa de l'article 31.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 31.13 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

31.17 Dans les cas visés aux articles 31.13, 31.15 et à 31.16

- 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 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et développement social Canada, au moyen d'un relevé officiel.
- c) L'ancienneté s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comporte une prestation ou un traitement.

L'ancienneté se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la

Santé et des Services sociaux (CISSS et CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération de leurs employés sont déterminés ou approuvés conformément aux conditions définies par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines d'ancienneté requises en vertu des articles 31.13, 31.15 et 31.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employé(e) 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 34.01 ainsi que les primes prévues aux articles 36.04 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'employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 34 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 31.22 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.

Les dispositions des quatre (4) paragraphes précédents constituent une des stipulations expresses visées par l'article 31.05.

Avantages maintenus

31.18 Durant ce congé de maternité, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

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 de ce congé.

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

Prolongation du congé de maternité

- 31.19** 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 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 cette prolongation, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation.

L'employée bénéficie des avantages suivants pendant les six (6) premières semaines de la prolongation :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

L'employée bénéficie des avantages suivants pendant les semaines subséquentes :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employée jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime de base 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;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employée a adhéré, si elle en fait la demande au début du congé et qu'elle continue à verser la totalité des primes.

Retour au travail

- 31.20** L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine (4^e) 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 31.51 ou si l'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 31.06 ou 31.19 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 32, en autant qu'elle y ait normalement droit.

L'employée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent 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.

L'employée 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.

Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi.

- 31.21** Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

- 31.22** L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou à un emploi dont le titulaire est temporairement absent, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi, lorsqu'elle est raisonnablement en mesure de l'accomplir et dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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.

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 aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'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 susceptibles d'être versés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison des modalités de l'article 38.10 de la présente convention collective, 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 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.

En plus des dispositions qui précèdent et à la demande de l'employée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droit, les tâches de l'employée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

31.23 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.

31.24 Durant un des congés spéciaux visés au présent article, l'employée bénéficie des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

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 de ce congé.

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

De plus, durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) de l'article 31.23 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 doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Au retour d'un des congés spéciaux visés au présent article, l'employée reprend son emploi.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congé à l'occasion de la naissance – durée maximale de 5 jours ouvrables

31.25 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. 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.

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

CONGÉ DE PATERNITÉ

Congé de paternité - Durée maximale de 5 semaines

- 31.26** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé(e) a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 31.27 et 31.28, doivent être consécutives. Ce 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.

Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

Suspension du congé de paternité

- 31.27** Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé(e) peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Fractionnement du congé de paternité

- 31.28** Sur demande de l'employé(e), le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Toutefois, l'employé(e) peut demander par écrit à l'employeur de fractionner le congé en semaines. S'il y a entente avec l'employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé(e) des droits qui lui sont prévus à l'article 28.05.

Durant la suspension de son congé, l'employé(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employé(e) jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime de base d'assurance maladie de base, en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employé(e) a adhéré, s'il en fait la demande au début du congé et qu'il continue à verser la totalité des primes.

31.29 Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des articles 31.27 et 31.28, l'employeur verse à l'employé(e) l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé. L'employeur verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de l'article 31.26, sous réserve de 31.01.

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

31.30 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 31.26, l'employé(e), qui a complété vingt (20) semaines d'ancienneté, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base 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.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'un employé(e) a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou 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'employé(e) 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 alinéa de l'article 31.13 et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi 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 de son taux de prestations que lui verse EDSC.

31.31 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employé(e) en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employé(e) démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur qui le verse. Si l'employé(e) 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'employé(e), lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employé(e) durant, son congé de paternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1^{er} alinéa de l'article 31.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 31.13 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

31.32 L'employé(e) non admissible aux prestations d'assurance parentale 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 31.26 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cet employé a complété vingt (20) semaines d'ancienneté.

Dans les cas prévus par les articles 31.30 et 31.32 :

31.33

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé(e) est rémunéré.
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé(e) 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Ressources humaines et Développement des ressources Canada (RHDCC) au moyen d'un relevé officiel.
- c) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu'il est prévu à l'article 34.01 ainsi que les primes prévues aux articles 36.04 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 34 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de paternité de l'employé(e) à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'employé(e) 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.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de paternité de l'employé(e) 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 paternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions des quatre (4) paragraphes précédents constituent une des stipulations expresses visées par l'article 31.05.

Avantages maintenus

31.34 Durant le congé de paternité prévu aux articles 31.25 et 31.26, l'employé(e) bénéficie des avantages suivants en autant qu'il y ait normalement droit, et par les dispositions de l'article 31.21 :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

L'employé(e) peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de paternité et s'il avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de paternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employé(e), à l'approbation de l'employeur, qui tiendra compte des nécessités du service.

Prolongation du congé de paternité

31.35 L'employé(e) qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation, et il bénéficie des avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employé(e) jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime de base 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;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employé(e) a adhéré, s'il en fait la demande au début du congé et qu'il continue à verser la totalité des primes.

Retour au travail

- 31.36** L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité et au retour de son congé de paternité, l'employé(e) reprend son emploi et dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait alors été au travail, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 31.51.

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

L'employé(e) 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.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint – Durée maximale de cinq (5) jours

- 31.37** L'employé(e) 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(e) 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.

Congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint – Durée maximale cinq (5) semaines

- 31.38** L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 31.39 et 31.40, doivent être consécutives.

Pour l'employé(e) 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 l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé(e) 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.

Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Ce délai peut être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Ce 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.

Suspension du congé pour adoption

- 31.39** Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé(e) peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Fractionnement du congé pour adoption

- 31.40** Sur demande de l'employé(e), le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Lai sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Lai sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation et il bénéficie des avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employé(e) jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;

- participation au régime de base 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;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employé(e) a adhéré, s'il en fait la demande au début du congé et qu'il continue à verser la totalité des primes.

31.41 Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 31.39 et 31.40, l'employeur verse à l'employé(e) l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité qui reste à courir en vertu de l'article 31.38, sous réserve de 31.01.

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

31.42 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 31.38, l'employé(e) qui a complété vingt (20) semaines d'ancienneté reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base 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.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'un employé(e) a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou 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 alinéa de l'article 31.13 et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi 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 de son taux de prestations que lui verse EDSC.

31.43 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employé(e) en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si l'employé(e) démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur qui le verse. Si l'employé(e) 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'employé(e), lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé d'adoption, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, et en indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du 1^{er} alinéa de l'article 31.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à l'article 31.13 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

31.44 L'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 31.38, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cet employé a complété vingt (20) semaines d'ancienneté.

31.45 Dans les cas prévus aux articles 31.42 ou 31.44

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé(e) est rémunéré.
- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé(e) 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu'il est prévu à l'article 34.01 ainsi que les primes prévues aux articles 36.04 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 34 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé pour adoption de l'employé(e) à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières

semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'employé(e) 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.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de l'employé(e) 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 pour adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions des quatre (4) paragraphes précédents constituent une des stipulations expresses visées par l'article 31.05.

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

- 31.46** L'employé(e) 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 jours sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'adoption de l'enfant.

Avantages maintenus

- 31.47** Durant le congé pour adoption prévu aux articles 31.37, 31.38 et 31.46, l'employé(e), bénéficie des avantages suivants, en autant qu'il y ait normalement droit, et par les dispositions de l'article 31.21 :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté.

L'employé(e) peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé pour adoption et s'il avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé pour adoption ou être soumise, dès le retour au travail de l'employé(e), à l'approbation de l'employeur, qui tiendra compte des nécessités du service.

Prolongation du congé pour adoption

- 31.48** L'employé(e) qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation, et il bénéficie des avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employé(e) jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime de base 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;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employé(e) a adhéré, s'il en fait la demande au début du congé et qu'il continue à verser la totalité des primes.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

31.49 L'employé(e) 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(e) 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.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de l'article 31.38 s'appliquent.

Durant ce congé, l'employé(e) a droit aux avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employé(e) jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime de base 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;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employé(e) a adhéré, s'il en fait la demande au début du congé et qu'il continue à verser la totalité des primes.

Retour au travail

31.50 L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption et au retour d'adoption, l'employé(e) reprend son emploi, et dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé(e) a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle avait alors été au travail à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 31.51.

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

L'employé(e) 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.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

31.51

a) L'employé(e) a droit à l'un ou l'autre des congés suivants:

- 1) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans consécutifs qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 31.06 et sous réserve de l'article 31.20;
- 2) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans consécutifs qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 31.26. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans consécutifs qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à l'article 31.38. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'employé(e) occupant un emploi à temps complet et qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison, et les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

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

L'employé(e) 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 en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé(e) n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le deuxième paragraphe de l'article 31.17 c), l'employé(e) 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(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé(e) 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.
- c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur l'emploi détenu par l'employé(e). En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé(e) a droit à un maximum de trois (3) jours de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. L'employé(e) et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

Suspension du congé sans traitement

Sur demande de l'employé(e), le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation, et il bénéficie des avantages suivants :

- conservation et accumulation de son ancienneté aux fins de la détermination du traitement de l'employé(e) jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé;
- participation au régime de base 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;
- participation aux régimes complémentaires d'assurance auxquels l'employé(e) a adhéré, s'il en fait la demande au début du congé et qu'il continue à verser la totalité des primes.

31.52 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.

31.53 Les dispositions de la section 31 s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

Les dispositions de la section 31 ne s'appliquent qu'à l'employé(e) occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

L'employé(e) occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, 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) au congé prévu à l'article 31.25 et 31.37 : les trois (3) dernières journées d'absence sont toutefois sans traitement;
- b) au congé de paternité prévu à l'article 31.26 et à la prolongation de ce congé en application de l'article 31.35;
- c) au congé pour adoption prévu à l'article 31.38 et à la prolongation de ce congé en application de l'article 31.48;
- d) au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au paragraphe b) de l'article 31.51.

L'employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an et enceinte a droit, en plus des avantages précités aux paragraphes c) et d), sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, aux congés suivants, selon les modalités prévues à la section 31, de même qu'aux avantages reliés le cas échéant à ces congés dans la mesure où elle y a normalement droit :

- a) aux congés prévus au paragraphe c) de l'article 31.23 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- b) au congé de maternité et à la prolongation de ce congé en application de l'article 31.19. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. La période précédant l'accouchement ne peut excéder seize (16) semaines.

Section 32 – Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement

32.01 Les régimes en vigueur lors de la signature de la présente convention collective le demeurent pour toute la durée de la convention collective, sous réserve des modifications qui leur sont apportées. Ces modifications entrent en vigueur au moment convenu entre les parties, sous réserve que les réclamations à la suite d'événements survenus avant cette date ainsi que les invalidités ayant débuté avant cette date soient soumises aux règles qui étaient alors en vigueur avant cette date.

En cas de décès, maladie ou accident, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de service continu, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé.
- b) Tout employé dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de service continu, 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 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.

Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

32.02

- a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale relié directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches 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'opinion 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, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un*

déplacement et d'autres frais inhérents, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

b) À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant 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 :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toutes 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;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de période successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

Malgré le paragraphe précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir 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.

Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

32.03

- a) La définition d'invalidité prévue à l'article précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue à cet article.
- b) Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend l'employé totalement incapable d'exercer tout emploi rémunérateur pour lequel il est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

Une période d'invalidité au sens du présent article est toute période d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de six (6) mois de travail effectifs à temps complet. Cette invalidité doit être attribuable à la même cause que l'invalidité antérieure qui a donné droit à une prestation.

32.04 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladies ou blessures volontairement causées par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, 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 des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements intensifs ou soins médicaux dans un centre en vue de sa réhabilitation.

- 32.05** 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.

Comité paritaire

- 32.06** Le comité paritaire intersectoriel F.T.Q. tient lieu et place du comité paritaire entre les parties. Les décisions de ce comité paritaire intersectoriel sont applicables dans le cadre de la présente convention collective.

Régime d'assurance vie

- 32.07** L'employé régulier bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).
- 32.08** Le montant mentionné à l'article 32.07 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés à l'article 32.01 b).
- 32.09** Le comité paritaire a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

Régime de base d'assurance maladie

- 32.10** Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire intersectoriel F.T.Q., 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 intersectoriel F.T.Q., 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.

Il est loisible au comité paritaire intersectoriel F.T.Q. de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que :

- a) la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

- b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisées séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

32.11

1. La contribution de l'employeur au régime de base 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 par mois et la taxe, le cas échéant :
 - À compter de la date de signature de la convention collective, la contribution de l'employeur sera de quarante (40 \$) dollars par mois.
 - À compter du 1^{er} avril 2023, la contribution de l'employeur sera de soixante (60 \$) dollars par mois.
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul, par mois et la taxe, le cas échéant :
 - À compter de la date de signature de la convention collective, la contribution de l'employeur sera de seize (16 \$) dollars par mois.
 - À compter du 1^{er} avril 2023 la contribution de l'employeur sera de vingt-quatre (24 \$) dollars par mois.
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ses prestations prévues par le régime de base.
2. Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance maladie du Québec, les montants mentionnés ci-dessus aux points a) et b) sont diminués de 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base, et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes optionnels 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.

Il est entendu que les régimes optionnels existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin, de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur jusqu'à un maximum de trois (3) comprenant ou non le solde des prestations du régime de base. Il est entendu que le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, mais une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

- 32.12** La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont

assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de personne à charge.

Tel avis écrit de la part de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'organisme gouvernemental responsable qu'il a désigné, et il prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme mentionné avise l'employeur et l'assureur du bien-fondé du préavis de l'employé.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues au présent alinéa, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires.

32.13

- a) 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 :
 - i) qu'antérieurement, il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
 - iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.
- b) Subordonnement au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
- c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

32.14 Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

Régime d'assurance traitement

32.15 Le régime d'assurance traitement décrit ci-après est à la charge de l'employeur.

Subordonnement aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.
- b) À compter de la huitième (8^e) journée ouvrable, soit après le délai de carence prévu en a) et pour une période d'un (1) mois subséquent, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement.

- c) À compter de la fin de la période prévue au paragraphe précédent et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité sans dépasser la date à laquelle il prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement.
- d) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue au paragraphe précédent, dans le cadre du régime d'assurance traitement de longue durée, aux versements, par un assureur, d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement, et ce, sans dépasser la date où il prend effectivement sa retraite ou, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance traitement longue durée ne sont pas à la charge de la personne employée, et ce, malgré toutes dispositions contraires à la convention collective.

- e) Pendant les deux (2) premières années d'invalidité, les prestations sont ajustées, s'il y a lieu, selon les dispositions de la convention collective. Par la suite, elles sont indexées selon le taux d'indexation de la Régie des rentes du Québec avec un maximum de cinq pour cent (5 %).
- f) Pour l'employé occupant un emploi à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que des jours ouvrables.
- g) Pour l'employé visé au paragraphe b) de l'article 32.01, la prestation est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé selon son horaire prévu au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.
- h) Le traitement au sens des paragraphes a), b) et c) du présent article est celui auquel l'employé a droit pour une semaine normale de travail, à l'exclusion toutefois de toute autre prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.
- i) Le traitement au sens du paragraphe d) du présent article est celui auquel l'employé a droit pour une semaine normale de travail, à l'exclusion de toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.
- j) À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 32.02, l'employé qui a reçu une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer, peut, après approbation de l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement uniquement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) du présent article, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) du présent article.

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 réduits de sa réserve de vacances.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'article 32.02 complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

- 32.16** 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 il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises jusqu'à la fin du délai de carence, mais à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perte de droit, calculée à compter du début de la période d'invalidité.

La période d'exonération des cotisations ne peut avoir pour effet de prolonger le délai prévu à l'article 17.04 d) de la convention collective, et ne peut prolonger les périodes d'admissibilité au paiement de prestations d'assurance traitement prévues à l'article 32.15.

Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite, et 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 32.15 pendant une période de moins de six (6) mois entre le 31 mars et le 1^{er} avril de l'année suivante est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 28.01. Si l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 32.15, il est réputé en congé 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 comme des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus des heures sont réputées sans traitement.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant aux prestataires le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits, en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie et au statut d'employé régulier.

32.17 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* (L.R.Q. c. A-3.001), la *Loi sur l'assurance automobile* (L.R.Q. c. A-25), la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q. c. I-6), la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q. c. C-20) 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 congé de maladie utilisés conformément aux dispositions au paragraphe a) de l'article 32.15 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 normal et celui des prestations versées par un des organismes de la nature de ceux prévus au paragraphe précédent.

La détermination du montant de la prestation à être versé à l'employé bénéficiant de 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), c) et d) de l'article 32.15. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au régime d'assurance emploi; de plus, les prestations prévues 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 être versé.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée à la présente section doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formulaires requis.

Malgré le paragraphe 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.

32.18 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes a), b), c) et d) de l'article 32.15 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale ou définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

- 32.19** Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur ou l'assureur, mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives.
- 32.20** 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.
- 32.21** De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son supérieur immédiat sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un congé pour cause de maladie, l'employé doit remettre à la direction des ressources humaines un permis d'absence autorisé par son supérieur immédiat.

Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, laquelle demande devant être faite pendant l'absence, un certificat médical ou un rapport d'invalidité attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité est sujet à une vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé.

L'employeur doit donner un avis écrit à l'employé et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité, de ne pas reconnaître la cessation de l'invalidité ou d'exiger qu'il effectue ou prolonge une période de réadaptation. Toute divergence d'opinions entre le médecin de 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. L'employé n'est pas tenu de retourner au travail jusqu'à la décision finale. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et d'autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

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

À moins de force majeure dont la preuve lui incombe, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des sections 32 et 33 et pour lequel il est convoqué par l'employeur rembourse à celui-ci les honoraires du médecin désigné par l'employeur, ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. À défaut d'un remboursement immédiat des sommes dues par l'employé, l'employeur peut compenser tel remboursement à même le traitement ou les prestations dus à l'employé.

- 32.22** La vérification peut être faite lorsque l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 32.23** 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.
- 32.24** 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 normale de grief.

Congé de maladie

- 32.25** Au 1^{er} avril 2019 et pour chacune des années suivantes, l'employeur crédite à tout employé couvert par la présente section huit (8) jours ouvrables de congé de maladie. Les huit (8) jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables, au 31 mars de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. À la demande de l'employé déjà enregistré, celui-ci peut transférer à son compte de régime enregistré épargne-retraite au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) soit une partie, soit la totalité des congés de maladie monnayables en avisant par écrit l'employeur avant cette date.

L'employé à temps partiel reçoit, le 1^{er} avril de chaque année, le crédit de jours de maladie au prorata des jours de travail prévus à son horaire hebdomadaire de travail. Dans le cas où l'employé effectue des heures additionnelles à celles prévues à son horaire normal de travail, ce crédit est ajusté deux fois par année, une première fois au cours du mois de septembre et une seconde fois au 31 mars.

L'employé peut, au 31 mars de chaque année, en avisant par écrit l'employeur avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde des jours accordés en vertu des paragraphes précédents et non utilisés à cette date. L'employé ayant fait ce choix ajoute à son crédit le solde des jours non utilisés au 31 mars et ces jours deviennent non monnayables. Le nombre de jours de congé de maladie non monnayables ne peut excéder vingt (20) jours⁵.

- 32.26** Si un employé devient couvert par la présente section au cours de l'année ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois d'ancienneté accumulée.
- 32.27** L'employeur fournit régulièrement à chaque employé un état du solde de ses banques de congés de maladie.
- 32.28** L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 32.15, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

⁵ Voir lettre d'entente numéro 9 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé.

32.29 L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année d'ancienneté accumulée au moment où il est mis à pied sans solde, de son départ par démission, congédiement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité équivalant au solde des banques de jours de maladie. Le solde de la banque de congés monnayables est payé sur la base de son traitement au moment de son départ. Le solde de la banque de congés non monnayables est payable sur la base de 70 % du taux de traitement au moment de son départ.

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 à la section 13 de la présente convention.

Mode de compensation – retraite totale et définitive

32.30 L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation qui sont prévus ci-après :

- a) une indemnité équivalant au solde des banques de jours de maladie. Le solde de la banque de congés monnayables est payé sur la base de son traitement au moment de son départ. Le solde de la banque de congés non monnayables est payable sur la base de 70 % du taux de traitement au moment de son départ;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie et de vacances. Malgré le premier alinéa de l'article 28.12, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie non monnayables et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie non monnayables non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base du soixante-dix pour cent (70 %) du taux de traitement applicable à l'employé à la date de son départ à la retraite;
- d) 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 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 24 afférentes à la semaine garantie de travail 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 son crédit le nombre de jours de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance traitement pendant les jours de travail de l'employé, à défaut de quoi, ils seront monnayés conformément au paragraphe a) du présent article;

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 réserve le nombre de jours de congés nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

Retraite progressive

Une retraite progressive, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'un employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel 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 du minimum de quatorze (14) heures. 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.

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

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite tel que prévu au paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

De plus, l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'une retraite anticipée, après entente avec l'employeur et selon les dispositions de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* et des règlements qui en découlent.

Retraite graduelle

- 32.31** La retraite graduelle constitue la période précédant immédiatement une prise de retraite totale et définitive par un employé âgé de 65 ans ou plus, pendant laquelle il travaille à temps partiel. L'employé en retraite graduelle reçoit un traitement pour les jours travaillés, et reçoit une rente de retraite pour les jours non travaillés.

La retraite graduelle prend fin au plus tard le 30 décembre de l'année où l'employé atteint l'âge de 69 ans.

L'employé qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une indemnité monétaire correspondant au solde des banques de jours de maladie. Le solde de la banque de congés monnayables est payé sur la base de son traitement au moment de son départ. Le solde de la banque de congés non monnayables est payable sur la base de 70 % du taux de traitement au moment de son départ.

- 32.32** Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédits de congés de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 32.15.

Congé de maladie pour prolonger d'autres congés

- 32.33** Les jours de congé de maladie au crédit d'un employé peuvent également être utilisés en prolongation du congé de maternité ou d'adoption.

De plus, tels jours peuvent aussi être utilisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en cas de prolongation du congé de paternité.

Les jours de congé de maladie au crédit d'un employé ayant trente (30) années d'ancienneté, peuvent également être utilisés à raison d'un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également l'employé ayant accumulé cinquante-cinq (55) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requise.

Utilisation des congés de maladie

- 32.34** Les jours de congés de maladie au crédit d'un employé demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1. Pour les employés à temps complet, les jours monnayables crédités en vertu du premier alinéa de l'article 32.25. Pour les employés à temps partiel, les jours accumulés selon le deuxième alinéa de l'article 32.25.
2. Après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

Régimes d'assurance vie, maladie et traitement – employé occasionnel

- 32.35** Les dispositions de la section 32 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel, à l'exception des éléments suivants :

Régimes d'assurance vie et maladie

Les dispositions des articles 32.07 à 32.14 ne s'appliquent, en regard des employés occasionnels, qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Régimes d'assurance traitement

Les dispositions des articles 32.15 à 32.34 relatives au régime d'assurance traitement ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel, à l'exception des dispositions des paragraphes a), b) et c) de l'article 32.15 et à l'exception de l'article 32.16, qui s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Section 33 – Accidents du travail et maladies professionnelles

- 33.01** 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* (L.R.Q. c. A-3.001), incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

- 33.02** L'employé visé au présent article reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la loi 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 de 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* (L.R.Q. c. A-3.001), au versement de l'indemnité de remplacement de revenu.

- 33.03** Aux fins de l'article 33.02, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à l'article 34.01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations versées par l'employé au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.
- 33.04** L'employé visé au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 32.02 et régi par les dispositions de la section 32. 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 28.01 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 32.25, l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 33.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 32.15 et 32.17, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du 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* (L.R.Q. c. A-3.001), tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 32.21 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* (L.R.Q. c.A-3.001).

Assignation temporaire

- 33.05** L'employeur peut, tant qu'un employé est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son emploi d'origine, soit, prioritairement aux employés de la liste de rappel, à un emploi dont le titulaire est temporairement absent, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'employé compte tenu de sa lésion.

Droit de retour au travail

- 33.06** L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 32.15 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée.

À son retour au travail, l'employé réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, ou dont le titulaire aurait été déplacé au sens de la section 23, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Dispositions générales

- 33.07** L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement de revenu peut, s'il en fait la demande à l'employeur, recevoir les montants d'assurance traitement qui selon les dispositions de l'article 32.15 lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 32.02.

Malgré les dispositions de l'article 38.10, dès que, à la suite d'une décision de l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*,

l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement de revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article, et les dispositions des articles 32.15, 32.17, 33.02, 33.03 et 33.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions de la présente section ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues à cette même section.

- 33.08** L'employé et le représentant syndical chargé du dossier 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* (L.R.Q. c.A-3.001) ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.
- 33.09** Lorsqu'en application des dispositions de l'article 18.10, un employé visé à l'article 33.01 obtient un emploi vacant, le taux de traitement versé par l'employeur est celui qui est rattaché au nouvel emploi, selon le classement de l'employé à cet emploi. L'employé peut réclamer des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. c.A-3.001) pour la différence entre son nouveau traitement et le traitement antérieur, sous réserve des dispositions applicables de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Accidents du travail et maladies professionnelles – employé occasionnel

- 33.10** Les dispositions des articles 33.01, 33.02 et 33.03 s'appliquent à l'employé occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

Les dispositions des articles 33.04 concernant les indemnités et avantages, 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.

Seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 33.04 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, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

En application des dispositions de l'article 33.05, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé.

Les dispositions de l'article 33.07 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

Section 34 – Rémunération

Dispositions générales

34.01 Aux fins d'application de la convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le taux de traitement de l'employé est le taux horaire qui correspond à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation, etc.

Cependant, lorsque, à la suite de circonstances particulières telles que réévaluation inférieure, changements techniques et technologiques, ou lors d'abolition d'emploi et de supplantation, le taux de traitement de l'employé est supérieur aux taux uniques de sa classe d'emploi, l'employé est hors taux et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement.

Majoration des taux et échelles de traitement

34.02 Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

Chaque taux horaire et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2020 est majoré de deux pour cent (2,0 %) avec effet le 1er avril 2020.

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

Chaque taux horaire et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2021 est majoré de deux pour cent (2,0 %) avec effet le 1er avril 2021.

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

Chaque taux horaire et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2022 est majoré de deux pour cent (2,0 %) avec effet le 1er avril 2022.

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

Chaque taux horaire et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2023 est majoré selon ce qui sera accordé dans les secteurs public et parapublic pour la même période avec un minimum d'un pour cent (1%).

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

Chaque taux horaire et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2024 est majoré selon ce qui sera accordé dans les secteurs public et parapublic pour la même période avec un minimum d'un pour cent (1%).

34.03 Rémunérations additionnelles

Une rémunération additionnelle est octroyée selon les termes décrits ci-après pour les années 2019-2020 et 2020-2021. Les sommes dues sont versées en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

Cette rémunération s'applique pour chaque heure rémunérée incluant aussi les heures pour lesquelles la personne salariée 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.

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

Pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, la personne salariée a droit, en fonction de son rangement, à une rémunération additionnelle variant entre 0,33 \$ et 0,66 \$ en conformité avec les critères établis par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

34.04 Bonification additionnelle des échelles de salaire

Une bonification additionnelle des échelles salariales et les modalités applicables sont prévues à la **lettre d'entente no 7** de la présente convention collective.

Employés hors échelle

34.05 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle 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 cinquante pour cent (50 %) du pourcentage 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.

34.06 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 34.05 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent 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.

34.07 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 34.05 et 34.06 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

- 34.08** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

Rétroactivité

- 34.09** Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 34.02 de la présente section seront versés au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité seront établis en tenant compte de la durée ininterrompue du service de l'employé depuis le 1^{er} avril 2020 ou si l'employé a été embauché après le 1^{er} avril 2020, depuis sa dernière embauche et au prorata de la période durant laquelle il aura eu droit à son taux de traitement depuis ce 1^{er} avril 2020 ou à la date de son embauche.

L'employé dont l'emploi aurait pris fin entre le 1^{er} avril 2020 et la date du paiement des montants de rappel de traitement prévu au paragraphe a) du présent article devra faire sa demande de paiement de rappel de traitement à la direction des ressources humaines de l'employeur dans les deux (2) mois de l'expédition par l'employeur au syndicat de la liste de tous les employés ayant quitté leur emploi après le 1^{er} avril 2020 ainsi que de leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout employé décédé pourront faire la même demande à sa place.

Progression à l'intérieur d'une classe

- 34.10** Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emploi.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé régulier ne peut se voir refuser un avancement d'échelon au seul motif qu'il n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté dans le corps ou classe d'emploi, si cette situation découle de son accession à un nouveau corps ou classe d'emploi par reclassement, promotion, mutation, rétrogradation ou réorientation.

Pour les fins d'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel, une (1) année d'ancienneté doit correspondre à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures de travail.

Toutefois, une (1) année d'ancienneté, pour un employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an, doit correspondre à une (1) année de travail.

- 34.11** La date d'anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenu par l'employé correspond à la date anniversaire (quantième et mois) de son embauche.

L'anniversaire d'avancement d'échelon de l'employé du groupe ouvrier qui accède à une classe d'emploi du groupe bureau/technique comportant plus d'un échelon devra être la date anniversaire de son embauche.

L'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé a acquis mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures de travail. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 34.09 et du deuxième alinéa de l'article 34.10 ne s'appliquent pas à l'employé ayant provisoirement réduit sa semaine de travail.

34.12 Un changement de classe, de statut, une promotion, une mutation, une rétrogradation volontaire ou un avancement accéléré d'échelon n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

34.13 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 de paternité, l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 31.51, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 9 ou pour tout employé absent pour un accident du travail ou une maladie professionnelle ou pour invalidité autre qu'accident du travail et maladie professionnelle, n'est pas considéré comme étant absent du travail.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le groupe bureau, huit (8) heures pour le groupe des surveillants et sept heures trois quarts (7 h 45 m) pour le groupe ouvrier.

34.14 L'avancement accéléré d'échelon(s) 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 ou de scolarité résultant de l'application de l'article 16.04.

Tel avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées, dans la mesure où l'employé a eu droit à son avancement d'échelon précédent, tel que déterminé aux articles 34.10 et 34.11.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation, d'une réorientation ou d'une rétrogradation volontaire

34.15 À l'occasion d'une promotion, le traitement attribué à l'employé dans sa nouvelle classe d'emploi correspond à l'échelon immédiatement supérieur au taux horaire avant la promotion. Si cet échelon correspond à un traitement annuel moindre que le traitement annuel avant la promotion, l'employé se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au traitement annuel avant promotion.

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

- 34.16** Le taux de traitement de l'employé réorienté ou rétrogradé volontairement doit être conforme au nouveau classement de l'employé, conformément à son crédit d'expérience pertinente à son nouvel emploi.

Lorsqu'un employé est rétrogradé volontairement, il obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;
- b) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.

- 34.17** L'employé en réorientation professionnelle ou en rétrogradation volontaire reçoit le nouveau taux de traitement à partir de la date de réception de la lettre confirmant la réorientation professionnelle ou la rétrogradation.

À la suite d'une promotion, mutation, ou rétrogradation volontaire, l'employé et le syndicat reçoivent un avis concernant la modification du traitement de l'employé.

Lors d'une mutation

- 34.18** Lorsqu'un employé est muté, il obtient l'échelon de la nouvelle classe correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi, ou il conserve le taux de traitement qu'il détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

Rémunération des employés occasionnels

- 34.19** Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an s'entend de son traitement majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

- 34.20** Les dispositions de l'article 34.16 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Section 35 – Temps supplémentaire

35.01

- a) Tout travail exécuté en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière et tout travail exécuté par la personne salariée lors d'un congé autorisé, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi (1½).
- b) Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail qu'un employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en temps supplémentaire s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.
- c) Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme temps supplémentaire, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures, sept heures et trois quarts (7 h 45 m) et huit (8) heures, selon le cas, dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures, trente-huit heures et trois quarts (38 h 45 m) et quarante (40) heures, selon le cas, travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.
- d) Pour l'employé à temps partiel dont le quart régulier de travail est de douze (12) heures par jour et la semaine normale est de quarante (40) heures en moyenne, seul est considéré comme temps supplémentaire le travail effectué en plus de douze (12) heures dans une même journée, ou en plus des heures de sa semaine normale. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

35.02 L'employé reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, une rémunération à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement ou un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé.

35.03 Les crédits congés accumulés selon les dispositions de l'article 35.02 peuvent être pris en jours, demi-jours, ou en heures à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé.

Au terme de chaque année financière de l'employeur, les crédits congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés à l'employé concerné dans les quarante-cinq (45) jours. Toutefois, l'employé qui en fait la demande par courriel, à la direction des ressources humaines, avant le 1^{er} mars de l'année en cours, peut reporter un maximum de cinq (5) jours de crédits congés accumulés selon les dispositions de l'article 35.02. en utilisant le formulaire prévu à cette fin.

Les heures de crédit de congé qui, selon les dispositions de la présente section, sont remboursées à l'employé, sont payées à taux simple, selon le taux de traitement de l'employé, tel que défini à l'article 38.08.

Malgré les articles 35.02 et 35.03, 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, à l'exception des crédits congés reportés et autorisés tels que définis au deuxième paragraphe du présent article.

L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 35.01, un crédit de congés d'une durée équivalente. Les crédits congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les crédits congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

Sur demande écrite avant le 1er mars de l'année en cours, un employé déjà enregistré, peut transférer à son compte de régime enregistré épargne-retraite au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), une partie ou la totalité de ses crédits en temps supplémentaire monnayables.

35.04 Lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire, soit un jour férié, soit une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en temps supplémentaire. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), 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.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est considérée comme temps supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de dix dollars (10 \$) en compensation du coût repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en temps supplémentaire au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (½) prévue au présent article.

Aux fins du présent article, les périodes normales de 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

RAPPEL AU TRAVAIL

- 35.05** L'employé qui, à la demande de l'employeur, revient en dehors de son horaire normal de travail ou à l'occasion d'un jour férié, pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple ou un crédit de congé, selon son choix.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PLANIFIÉ

- 35.06** Si l'employé a été avisé avant la fin de son quart de travail de revenir au travail en dehors de son horaire normal de travail, la rémunération minimale à l'article 35.05 ne s'applique pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

APPEL AU DOMICILE

- 35.07** L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi, reçoit une compensation minimale d'une (1) heure à taux simple par appel ou par événement. Si l'employé reçoit plus d'un appel dans la même heure, il reçoit une compensation d'une (1) heure à taux simple.

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

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

Attribution du temps supplémentaire

- 35.08** Le temps supplémentaire tel que défini à l'article 35.01 dans un service et/ou secteur d'une direction administrative est confié de la manière suivante:

1. à l'employé appartenant à la classe d'emploi visée par le temps supplémentaire ou à l'employé en affectation temporaire appartenant à la même classe d'emploi de cette direction administrative.

Le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les employés, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Advenant une pénurie de candidats:

2. à l'employé des autres classes d'emploi de cette direction administrative pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche;
3. à l'employé de la même classe d'emploi visé par le temps supplémentaire des autres directions administratives pouvant accomplir la tâche;
4. à l'employé des autres classes d'emploi des autres directions administratives pourvu qu'il possède les qualifications requises pour accomplir la tâche.

Le fait qu'un employé, en raison de son horaire régulier, ne soit pas disponible pour accomplir du temps supplémentaire effectué par un employé à temps partiel

n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par un employé à temps partiel en plus de son horaire normal, est considéré comme du temps supplémentaire, même si ce temps est travaillé à taux normal.

Report d'un crédit congé

- 35.09** Si un employé est hospitalisé pendant la période de reprise de son crédit de congé. Le temps de crédit non utilisé est alors reporté.

Temps supplémentaire – employé occasionnel

- 35.10** La section 35 de la présente convention collective s'applique de la façon suivante à l'employé occasionnel :

Les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

Section 36 – Primes

Prime de soir

36.01 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (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 dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre heures (24 h), a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre dix-neuf heures (19 h) et vingt-quatre (24 h).

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de :

- du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 0,73 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 0,74 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 0,75 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 0,75 \$/heure + le pourcentage octroyé dans les secteurs public et parapublic pour l'année 2023-2024 avec un minimum d'un pour cent (1 %);
- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : taux applicable entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024 + le pourcentage octroyé dans les secteurs public et parapublic pour l'année 2024-2025 avec un minimum d'un pour cent (1 %).

Prime de nuit

36.02 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre zéro heure (0h) et sept heures (7h), 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 minuit (0 h) et sept heures (7 h), a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre minuit (0 h) et sept heures (7 h).

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans à partir de sa date d'embauche;
- douze pour cent (12 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) à dix (10) ans à partir de sa date d'embauche;
- quatorze pour cent (14 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus à partir de sa date d'embauche.

Prime de fin de semaine

36.03 Un employé dont l'horaire de travail comporte de travailler régulièrement pendant des fins de semaine a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à la prime suivante :

- du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 3,19 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 3,25 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 3,32 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 3,32 \$/heure + le pourcentage octroyé dans les secteurs public et parapublic pour l'année 2023-2024 avec un minimum d'un pour cent (1 %);
- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : taux applicable entre le 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 + le pourcentage octroyé dans les secteurs public et parapublic pour l'année 2024-2025 avec un minimum d'un pour cent (1 %).

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures. Aux fins de l'application du présent alinéa, l'employé qui a travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail mais qui n'a pas été rémunéré à taux normal pour une partie ou la totalité de celle-ci en raison du fait que ce travail avait lieu à l'occasion d'un jour férié et chômé, est considéré avoir été rémunéré à taux normal.

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 d'affectation temporaire

36.04 Un employé appelé par l'employeur ou son représentant désigné à cette fin à occuper, soit :

- par affectation temporaire, un emploi couvert par l'accréditation syndicale dont le maximum du taux horaire de l'échelle salariale est plus élevé que celui de son emploi habituel;
- en plus d'exercer les tâches caractéristiques de sa classe d'emploi, coordonner de façon habituelle et principale les activités d'une équipe composée principalement d'employés du même classement que lui. Toutefois, l'employé ne peut agir, auprès des employés, comme représentant de l'employeur dans la procédure de règlement des griefs et dans l'imposition des mesures disciplinaires.

Il reçoit une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5%) de son taux de traitement versée pour chaque heure travaillée excluant le temps supplémentaire, et ce, à compter de la première heure du remplacement.

Prime de disponibilité

36.05 L'employé qui demeure en disponibilité reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Lorsque l'employeur doit combler une période de disponibilité, il l'offre aux employés concernés, par ordre d'ancienneté, au moins quinze (15) jours à l'avance lorsque les circonstances le permettent.

L'employeur ne peut exiger de disponibilité de l'employé qui est en vacances, en congés hebdomadaires ou jours fériés prévus à son horaire. L'échange de semaines entre employés est permis après approbation de l'employeur.

Lorsque requis, l'employeur doit fournir un téléphone cellulaire permettant de joindre l'employé désigné ou, si nécessaire, défrayer les coûts inhérents à l'utilisation de ce matériel par l'employé pendant la durée de la disponibilité.

Système de mise en disponibilité - Mécanicien de machines fixes

Un système de mise en disponibilité pour cet emploi est instauré et remplace le deuxième paragraphe de l'article 36.05 pour tous les mécaniciens de machines fixes (MMF) en fonction et ils y participent à tour de rôle, de façon équitable.

La garde est mise en place pour toutes les soirées, toutes les nuits ainsi que les jours de la fin de semaine.

Lors de congés fériés, la disponibilité s'ajoute sur le quart de jour.

À chaque mardi, la garde est transférée d'un employé à un autre, et les employés ont la responsabilité d'échanger le téléphone cellulaire.

Si l'appel de service nécessite un déplacement (rappel au travail) l'employé a une (1) heure pour entrer au travail.

Malgré ce qui précède, le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les employés (article 35.08) et advenant le cas où aucun MMF n'est disponible, c'est le MMF de garde qui est requis pour effectuer les heures.

Les primes de disponibilité sont obligatoirement rémunérées et ne peuvent pas être accumulées en crédit de congé.

L'Employeur fournit un cellulaire et un iPad pour la période où l'employé est en disponibilité.

Système de mise en disponibilité – Technicien en informatique

Un système de mise en disponibilité pour cet emploi est instauré et remplace le deuxième paragraphe de l'article 36.05 pour tous les techniciens en informatique en fonction.

Ils y participent à tour de rôle, de façon équitable, à raison d'une (1) semaine sur trois (3). L'employé peut toutefois être davantage en mise en disponibilité sur une base volontaire.

La garde est mise en place pour toutes les soirées, toutes les nuits ainsi que les jours de la fin de semaine.

Lors de congés fériés, la disponibilité s'ajoute sur le quart de jour.

À chaque mardi, la garde est transférée d'un employé à un autre et les employés ont la responsabilité d'échanger le cellulaire.

Si l'appel de service nécessite un déplacement (rappel au travail) l'employé a une (1) heure pour entrer au travail.

Malgré ce qui précède, le temps supplémentaire est réparti équitablement entre les employés (article 35.08), et advenant le cas où aucun technicien en informatique n'est disponible, c'est le technicien en informatique de garde qui est requis pour effectuer les heures.

Les primes de disponibilité sont obligatoirement rémunérées et ne peuvent pas être accumulées en crédit de congé.

Si requis, l'employeur fournit un cellulaire et un iPad pour la période où l'employé est en disponibilité.

Prime de fermeture du Musée

36.06 L'employeur versera un supplément horaire pour chaque heure effectivement travaillée à la suite de l'annonce officielle de la fermeture pour cause de l'établissement.

L'employé requis de demeurer au travail ou de s'y présenter à la suite de l'annonce de la suspension des activités de l'employeur occasionnée par un tel événement reçoit le supplément horaire suivant :

- du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 3,28 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 3,35 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 3,42 \$/heure;
- du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 3,42 \$/heure + le pourcentage octroyé dans les secteurs public et parapublic pour l'année 2023-2024 avec un minimum d'un pour cent (1 %);

- du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : taux applicable entre le 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 + le pourcentage octroyé dans les secteurs public et parapublic pour l'année 2024-2025 avec un minimum d'un pour cent (1 %).

36.07 Prime - secouriste en milieu de travail et utilisation d'un défibrillateur externe automatisé (DEA)

Le personnel du groupe de la sécurité qui, à la demande de l'employeur, est formé à titre de secouriste en milieu de travail et formé pour l'utilisation d'un défibrillateur externe automatisé (DEA) reçoit une prime de 0,40 \$ pour chaque heure travaillée rémunérée à taux régulier inscrite à sa semaine normale de travail.

Primes – employé occasionnel

36.08 Les dispositions de la section 36 s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve des dispositions suivantes:

Les dispositions de l'article 36.04 ne s'appliquent à l'employé occasionnel que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant un employé occasionnel. De plus, dans le cas des employés occasionnels embauchés pour une période inférieure à un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) est calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue à l'article 34.19.

Section 37 – Vêtement et uniformes

- 37.01** L'employeur fournit gratuitement à ses 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.
- 37.02** 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.
- 37.03** L'entretien des uniformes ou costumes fournis par l'employeur à l'employé et tenant lieu de vêtements de base est à la charge de l'employé. L'entretien des vêtements spéciaux tels sarraus ou tabliers, ainsi que des vêtements fournis par l'employeur et utilisés par plus d'un employé, est à la charge de l'employeur qui en détermine la fréquence et les modalités.

Section 38 – Versement des gains

38.01 La pratique présente quant au paiement du traitement annuel est maintenue. La paie des employés leur est versée tous les deux (2) jeudis.

La paie de l'employé lui est versée par virement automatique dans un compte d'une institution financière de son choix au Québec. Exceptionnellement, la paie pourra sur demande être versée sous forme de chèque.

38.02 Les informations accompagnant la paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

38.03 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 38.01, à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont celle-ci n'a pu être versée pour un motif hors de son contrôle.

38.04 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 leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 38.03.

38.05 Les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les quarante-cinq (45) 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 congés de temps supplémentaire non utilisés sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

38.06 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement, et portent intérêt à compter de la date du grief.

38.07 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 règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q. c.M-31) à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 38.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

38.08 Le taux horaire d'un employé à temps complet du groupe bureau s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le taux de traitement annuel d'un employé à temps complet du groupe ouvrier s'obtient en multipliant son taux de traitement hebdomadaire de trente-huit heures et trois quarts (38,75) par cinquante-deux, dix-huit (52,18) semaines.

Le taux de traitement annuel d'un employé à temps complet du groupe surveillant s'obtient en multipliant son taux de traitement hebdomadaire de quarante (40) heures par cinquante-deux, dix-huit (52,18) semaines.

D'autre part, le traitement hebdomadaire ou le taux de traitement hebdomadaire, selon le cas, d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire ou son taux de traitement, selon le cas, par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement ou traitement quotidien, selon le cas, s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

38.09 Au départ de l'employé, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont également payables dans les trente (30) jours suivant la date du départ de l'employé.

38.10 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué, et ce, sans pouvoir excéder trente pour cent (30 %) de son traitement brut.

38.11 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas d'intérêt.

Section 39 – Frais de déplacement, d’assignation et d’usage de voitures personnelles ainsi que les permis d’agent de sécurité

- 39.01** Les frais de déplacement sont prévus à la politique interne de l’employeur sur le remboursement des frais de déplacement, en vertu de laquelle il applique les barèmes prévus à la directive gouvernementale sur les frais remboursables lors d’un déplacement et autres frais inhérents, ainsi qu’à la directive gouvernementale sur les frais remboursables lors d’un déplacement à l’extérieur du Québec, concernant les frais de déplacement, d’usage de voitures personnelles, de repas et de logement.
- 39.02** Si le Conseil du trésor modifie les directives gouvernementales dont il est fait mention à l’article 39.01, ces nouvelles normes s’appliquent également au Musée et l’employeur en informe les employés et le syndicat.
- 39.03** Sur présentation de pièces justificatives, les frais inhérents à l’acquisition ou au renouvellement du permis d’agent de sécurité, selon les termes exigés par le *Bureau de la Sécurité publique*, sont à la charge de l’employeur.

Section 40 – Grève et lock-out

40.01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :

- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés;
- c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b) qui précède.

Section 41 – Durée de la convention collective

41.01 La présente convention collective prend effet le 1^{er} avril 2020 à l'exception de toutes autres mentions aux présentes qui spécifient une date différente et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2025.

41.02 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1^{er} avril 2020 :

- Section 34 / RÉMUNÉRATION
- Section 36 / PRIMES à l'exception de la prime prévue à l'article 36.07
- Annexe 1 / ÉCHELLES DE TRAITEMENT

41.03 Les dispositions de la section 32, régimes d'assurances vie, maladie et salaire, s'appliquent suivant les modalités indiquées à l'article 32.01 de la convention et les dispositions de l'article 32.11 prennent effet selon les modalités prévues à cet article.

41.04 Les dispositions des sections 1 à 31, 35, de l'article 36.07 et les sections 37 à 40, de même que les lettres d'entente et annexes, sous réserve de dispositions à l'effet contraire, prennent effet à compter de la signature de la convention collective.

41.05 Sous réserve de l'exercice du droit respectif des parties, la présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

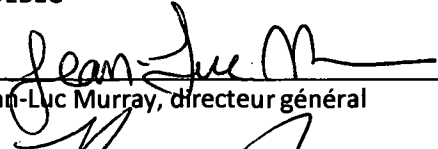
Lettres d'entente et annexes

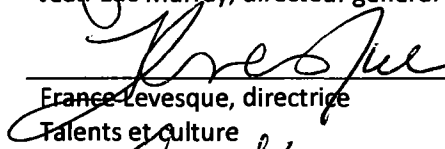
41.06 Sous réserve de dispositions à l'effet contraire, les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

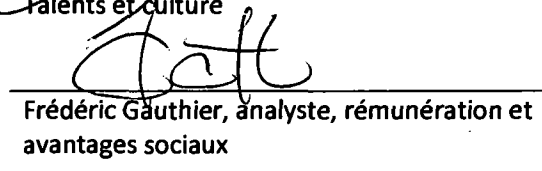
Toute lettre d'entente signée par les parties après la signature de la convention collective fait partie intégrante de cette dernière. De plus, elle est réputée avoir été déposée au ministère du Travail et avoir ainsi la même valeur qu'une lettre d'entente déposée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 23^{ème} jour du mois de février 2023.

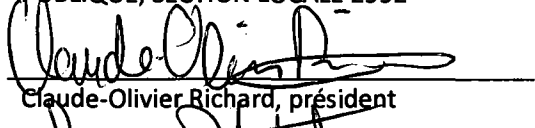
MUSÉE NATIONAL DES BEAUX-ARTS DU
QUÉBEC

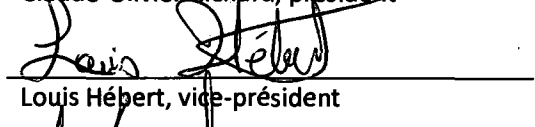

Jean-Luc Murray, directeur général

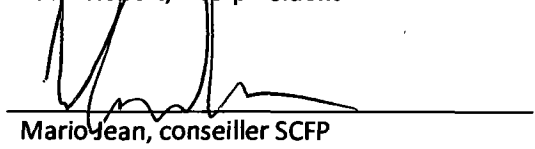

France Levesque, directrice
Talents et culture


Frédéric Gauthier, analyste, rémunération et
avantages sociaux

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2992


Claude-Olivier Richard, président


Louis Hébert, vice-président


Mario Jean, conseiller SCFP

Lettre d'entente No 1 - concernant l'exercice de relativités salariales

- CONSIDÉRANT** que l'exercice du maintien d'équité salariale sera complété pour l'année 2015;
- CONSIDÉRANT** que l'employeur s'engage, suivant la signature de la convention collective, à compléter l'exercice de relativités salariales dans le but de corriger des problématiques propres à la structure salariale du personnel représenté par le Syndicat;
- CONSIDÉRANT** que l'implantation de la nouvelle structure salariale résultant de l'exercice de relativité est conditionnelle au retrait de l'ensemble des plaintes collectives et individuelles en équité salariale, le cas échéant;
- CONSIDÉRANT** que la nouvelle structure salariale résultant de l'exercice s'appliquera à compter du 2 avril 2020;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

Exercice de relativité salariale

2. L'employeur proposera à la partie syndicale, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective, une nouvelle structure salariale et les modalités d'intégration répondant minimalement aux critères suivants :
 - a. Respecter les obligations en regard de la Loi sur l'équité salariale et son maintien;
 - b. Corriger certaines problématiques de la structure salariale;
 - c. Une enveloppe ne pouvant dépasser 2,4 % de la rémunération globale, pourra être allouée à cet exercice de relativités salariales (calculée selon la méthodologie du « gain carrière » utilisée par l'employeur).
3. Les parties devront en arriver à une entente dans les soixante jours (60) jours du dépôt de la nouvelle structure salariale par l'employeur.
4. Si les parties arrivent à une entente concernant la nouvelle structure salariale à l'intérieur du délai précité, celle-ci sera effective à compter du 2 avril 2020.
5. Si les parties n'arrivent pas à une entente concernant la nouvelle structure salariale, la structure salariale en vigueur en vertu de la convention collective se terminant 31 mars 2020 sera maintenue.

Lettre d'entente no 2 – Concernant le RREGOP, le RRF et le RRE – Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)

L'employeur s'engage à appliquer, le cas échéant, les modifications qui pourraient être apportées aux lois sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P), le Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (R.R.E.) par l'Assemblée nationale du Québec.

COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

L'employeur convient de permettre aux employés de contribuer à leur REER du Fonds de solidarité FTQ par retenue salariale.

- 1) L'employé effectue la demande d'adhésion directement auprès du Fonds de solidarité de la FTQ. Celui-ci avise l'employeur par écrit et lui fournit toute l'information nécessaire au traitement de la nouvelle adhésion. L'employeur s'engage à traiter la demande lors de la production de paie suivante.
- 2) L'employé peut cesser ou modifier ses cotisations en tout temps en avisant directement le Fonds de solidarité de la FTQ. Celui-ci avise l'employeur par écrit des modifications à effectuer. L'employeur s'engage à traiter les modifications lors de la production de paie suivante.
- 3) Chaque période de paie, l'employeur fait parvenir les cotisations prélevées ainsi qu'un avis de remise détaillant le nom des employés, leur numéro de référence et le montant de leur contribution périodique au Fonds de solidarité de la FTQ avant le quinze (15) du mois suivant.
- 4) Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement à la déduction à être effectuée sur le traitement d'un employé en vertu des dispositions de la présente entente.
- 5) L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de ladite omission.

Lettre d'entente no 3 – Concernant les droits parentaux

S'il advenait des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi ou à la *Loi sur les normes du travail* relativement aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux prévu à la section 31.

Lettre d'entente no 4 – Concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail

Cette lettre d'entente vise à accroître la qualité de vie au travail et la motivation des employés ainsi qu'à dégager des sommes sur la masse salariale pouvant permettre le maintien des emplois.

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

1. Un employé à temps complet adhère à un aménagement volontaire du temps de travail par période de trois (3) mois sous réserve de l'approbation du directeur général.
2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment un employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.
3. Les conditions de travail applicables sont celles de l'employé à temps réduit y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu :
 - a) qu'un employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps réduit;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien;
 - c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continu de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, l'employeur établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées accumulées, et ce, compte tenu des crédits de congé de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop.
4. L'ancienneté d'un employé n'est pas diminuée du seul fait de son assujettissement à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures sur une base annuelle. En conséquence, l'ancienneté s'accumule pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieure à cinq cent quarante-huit (548) heures au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année.
5. Pendant son assujettissement à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue à l'article 32.25 :

« Le crédit de congés de maladie attribuable au 1^{er} avril de chaque année de huit (8) jours ouvrables), est converti en une réserve d'heures tenant compte des heures réduites de travail de l'employé ».

6. Pour un employé assujéti à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien et/ou en sus des heures prévues à sa semaine normale de travail
7. Un employé à temps complet visé par la présente sera tenu de verser à Retraite Québec les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de vingt pour-cent (20 %) du temps complet sur une base annuelle afin qu'il se voit reconnaître une pleine année d'ancienneté et un traitement admissible équivalent.
8. Dans l'éventualité où Retraite Québec effectuerait des modifications visant à modifier les cotisations ou contributions normalement exigibles, l'entente pourra être résiliée immédiatement par l'une des parties. L'employeur communiquera aux employés participants toute modification des modalités de l'entente, le cas échéant, et l'employé ayant adhéré à un aménagement volontaire du temps de travail pourra alors, sur avis écrit à la direction des ressources humaines, retirer immédiatement son adhésion.
9. Les parties conviennent qu'un employé à temps complet peut, dans le cadre de la présente entente, opter pour un aménagement du temps de travail impliquant l'utilisation d'une banque de congés compensatoires ou l'adhésion à une (1) semaine de travail de quatre (4) jours.

Lettre d'entente no 5 – Concernant le régime d'assurance traitement de longue durée

Les parties conviennent que le contrat d'assurance (Manuvie) est modifié, s'il y a lieu, afin de donner acte à la présente entente :

1. Interlocutrices ou interlocuteurs

Le gouvernement désigne une interlocutrice ou un interlocuteur afin que la partie syndicale puisse lui soumettre les problèmes rencontrés dans l'administration de l'assurance traitement de longue durée. Le syndicat désigne également une personne afin de représenter les intérêts des personnes bénéficiant du régime d'assurance traitement de longue durée.

2. Arbitre médecin

Advenant le refus de paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne assurée éligible aux prestations d'assurance salaire de longue durée afin de s'entendre. S'il n'y a pas entente, un autre médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre médecin, il est choisi par les représentants du gouvernement et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur.

3. Comité de relations de travail

Le Comité des relations de travail fait un suivi des dossiers des employés en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de l'employé à compter du dix-huitième (18e) mois d'invalidité.

4. Coordination des prestations avec les régimes publics et le régime de retraite

Les prestations d'assurance traitement payables en vertu de l'article 32.03 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de l'employé.

5. Coordination des prestations avec la Régie des Rentes du Québec

Le contrat d'assurance est modifié de telle sorte que :

a) la coordination de la prestation en assurance traitement pour les personnes recevant une rente de conjoint survivant de la Régie des rentes du Québec s'effectue uniquement sur la base du supplément réel reçu lorsque la rente d'invalidité de la RRQ a un caractère rétroactif et par la suite sur le montant de la rente d'invalidité reçue de la RRQ;

b) la rente d'enfant de personne invalide payée par la RRQ à l'employé invalide n'est pas coordonnée avec la prestation d'assurance traitement versée par l'assureur dans le cadre du régime d'assurance traitement longue durée.

6. Ajustements au contrat d'assurance

Les ajustements au contrat d'assurance sont convenus entre le Gouvernement et l'assureur et la partie syndicale en est informée.

Lettre d'entente no 6 – Concernant la libération pour études à temps plein

Les parties conviennent d'appliquer la politique de libération pour études à plein temps dont la date d'entrée en vigueur au Musée national des beaux-arts du Québec est le 6 novembre 1998, selon les modalités suivantes :

1. Statut

Un employé inscrit à un programme de libération pour études à temps plein demeure un employé régulier et conserve tous les droits et avantages détenus avant le début de sa libération. Cet employé demeure titulaire de son ancien emploi tant qu'il n'a pas complété avec succès un programme d'études et qu'il n'a pas été confirmé dans un nouvel emploi.

2. Classement et rémunération au retour

L'employé qui a terminé avec succès un programme de formation à temps plein offert par l'employeur obtient un nouvel emploi correspondant aux besoins de l'employeur et à l'offre de progression faite par ce dernier ainsi que le classement s'y rattachant.

3. Vacances annuelles

Les congés fixés par la maison d'enseignement constituent les congés de l'employé au chapitre des vacances annuelles. Cependant, si la période de vacances accordée par une maison d'enseignement dépasse les crédits annuels de vacances de l'employé, celui-ci devra réintégrer un emploi au Musée et sera rémunéré conformément au classement établi avant le début de sa libération.

4. Horaire de travail

L'horaire de la maison d'enseignement constitue l'horaire de travail de l'employé.

5. Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles

L'employé inscrit à un programme de libération pour études à temps plein doit considérer la maison d'enseignement comme son lieu de travail.

Lettre d'entente No 7 – Concernant la bonification additionnelle concernant les bas salariés

- CONSIDÉRANT** que la convention collective liant les Parties est expirée depuis le 31 mars 2020;
- CONSIDÉRANT** que les parties conviennent d'une convention collective d'une durée de cinq ans;
- CONSIDÉRANT** que dans le cadre des négociations qui ont eu lieu dans les secteurs public et parapublic, des mesures concernant spécifiquement les bas salariés ont été convenues.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

Bonification additionnelle

2. L'Employeur s'engage à effectuer les travaux en lien avec la bonification additionnelle de la structure salariale visant les bas salariés.
3. La bonification additionnelle fera l'objet d'une autorisation du Secrétariat du Conseil du Trésor afin de s'assurer qu'elle respecte les critères déterminés par celui-ci dans le cadre des dernières négociations dans les secteurs public et parapublic.
4. Les travaux sont conditionnels à une entente concernant l'exercice de relativité salariale.
5. L'Employeur s'engage à présenter les résultats des travaux au Syndicat.
6. L'implantation de la bonification additionnelle s'appliquera au 1^{er} avril 2022.

Lettre d'entente no 8 – Concernant le stationnement et l'adhésion au transport en commun

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

Les taux mensuels de location des espaces de stationnement seront selon les montants suivants :

	Tarifs mensuels	Tarifs quotidiens plus de 3 heures	Tarifs quotidiens moins de 3 heures
Au 1 ^{er} avril 2019	80.50 \$ taxes incluses	8 \$ taxes incluses	6 \$ taxes incluses

Le tarif mensuel ne peut être plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du tarif régulier.

Adhésion au transport en commun

L'employeur contribue à mettre en place l'acquisition d'un abonnement au transport en commun. L'employé ayant adhéré à l'abonnement ou à un abonnement d'un autre réseau de transport en commun, avec une preuve d'abonnement, l'employeur accorde un rabais partiel de l'ordre de dix pour cent (10 %) du prix fixé pour l'abonnement mensuel que l'employé a acquis en vue de l'utilisation pour son transport entre le lieu ordinaire de sa résidence et son lieu de travail.

Lettre d'entente no 9 – Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés maladie de l'employé

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

1. PAIEMENT DE L'EXCÉDENT DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE NON-MONNAYABLES

Si le nombre de jours de congé de maladie non-monnayables excède vingt (20) jours, l'employé peut recevoir une indemnité qui sera payée selon le choix de l'employé. Les jours ainsi payés sont retirés et ne peuvent plus être utilisés.

À la signature de la présente entente :

L'indemnité équivalente au nombre de jours de maladie non-monnayables est calculée sur la base du traitement applicable au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois suivant la date de la signature de la présente convention collective.

À l'échéance de la présente entente, soit le 31 mars 2022, à sa terminaison d'emploi si celle-ci est plus rapprochée ou à toute autre date à la demande de l'employé :

L'indemnité équivalente au nombre de jours de maladie non-monnayables est calculée sur la base du 70 % du taux de traitement applicable au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois d'avril 2022.

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

2. UTILISATION DE LA BANQUE DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE NON-MONNAYABLES

L'employé qui décide de conserver l'excédent du vingt (20) jours, peut :

Rembourser le montant dû à l'employeur en lien avec la mise en application du nouveau système de rémunération en janvier 2014, lorsque l'employeur a procédé au versement d'un montant d'une semaine régulière de travail à titre d'avance et ce, pour les employés à son emploi.

Ou

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 prévus à l'article 32.30 pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant.

Ou

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 32.15 de la Convention collective 2019-2020 (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 32.15. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 32.15.

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 32.16 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 30.07 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 28 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

3. DISPOSITIONS GENERALES

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. DUREE DE LA LETTRE D'ENTENTE

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

3. DUREE DE LA LETTRE D'ENTENTE

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

ANNEXE 1 – Taux annuels, horaires et échelles de traitement

Les échelles de traitements décrites ci-après sont en vigueur à compter de la date qui figure dans les tableaux.

Application de la lettre d'entente No 1 portant sur l'exercice de relativités salariales

Les échelles de traitement de l'Annexe 1 sont sujettes à changement selon les résultats de l'exercice de maintien de l'équité salariale 2015 et des résultats de l'exercice sur les relativités salariales qui seront applicables au 2 avril 2020 conformément à la lettre d'entente No 1.

Échelles de traitement applicables au 1^{er} avril 2023 et au 1^{er} avril 2024

Pour les années 2023-2024 et 2024-2025, les échelles seront établies lorsque les paramètres d'augmentation salariale accordés dans les secteurs public et parapublic pour les mêmes périodes seront connus. Un minimum d'un pour cent (1%) sera appliqué pour chaque année.

Table des matières

200 – Agente ou agent de bureau	168
209 – Agente-vérificatrice ou agent-vérificateur	169
217 – Bibliotechnicienne ou bibliotechnicien	170
264 – Technicienne ou technicien en administration	171
265 – Technicienne ou technicien en arts appliqués et graphiques	172
272 – Technicienne ou technicien en informatique.....	173
410 – Menuiserie.....	175
413 – Peintre	175
417 – Machines fixes	176
433 – Entreposage de matériel	177
451 – Surveillance de la propriété.....	177
900 – Préposée ou préposé au service aux visiteurs.....	178
901 – Guide-animatrice ou guide-animateur	179
902 – Technicienne ou technicien en audiovisuel.....	180
903 – Coordinatrice ou coordonnateur technique	181
904 – Ateliers de dessin.....	182
905 – Technicienne ou technicien en immobilier	183
908 – Technicienne ou technicien en muséologie	184

200 – Agente ou agent de bureau (35 H)**Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	32 563 \$	33 220 \$	33 878 \$
10	2	33 732 \$	34 407 \$	35 101 \$
10	3	34 937 \$	35 631 \$	36 343 \$
10	4	36 142 \$	36 873 \$	37 604 \$
10	5	37 311 \$	38 060 \$	38 827 \$
10	6	38 571 \$	39 339 \$	40 124 \$
10	7	39 886 \$	40 690 \$	41 512 \$

5	1	41 950 \$	42 790 \$	43 649 \$
5	2	43 283 \$	44 142 \$	45 018 \$
5	3	44 781 \$	45 676 \$	46 589 \$
5	4	46 132 \$	47 064 \$	48 013 \$
5	5	47 392 \$	48 342 \$	49 310 \$

200 – Agente ou agent de bureau (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	17,83 \$	18,19 \$	18,55 \$
10	2	18,47 \$	18,84 \$	19,22 \$
10	3	19,13 \$	19,51 \$	19,90 \$
10	4	19,79 \$	20,19 \$	20,59 \$
10	5	20,43 \$	20,84 \$	21,26 \$
10	6	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$
10	7	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$

5	1	22,97 \$	23,43 \$	23,90 \$
5	2	23,70 \$	24,17 \$	24,65 \$
5	3	24,52 \$	25,01 \$	25,51 \$
5	4	25,26 \$	25,77 \$	26,29 \$
5	5	25,95 \$	26,47 \$	27,00 \$

209 – Agente-vérificatrice ou agent-vérificateur (35 H)**Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	35 211 \$	35 923 \$	36 636 \$
10	2	36 362 \$	37 092 \$	37 841 \$
10	3	37 859 \$	38 608 \$	39 375 \$
10	4	39 174 \$	39 959 \$	40 763 \$
10	5	40 781 \$	41 603 \$	42 443 \$
10	6	42 151 \$	42 991 \$	43 849 \$
10	7	43 923 \$	44 799 \$	45 694 \$
10	8	45 530 \$	46 443 \$	47 374 \$
10	9	47 228 \$	48 178 \$	49 146 \$
10	10	48 981 \$	49 968 \$	50 972 \$
10	11	50 789 \$	51 812 \$	52 853 \$
10	12	52 817 \$	53 876 \$	54 953 \$

5	1	54 752 \$	55 848 \$	56 962 \$
5	2	56 780 \$	57 912 \$	59 063 \$
5	3	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$

209 – Agente-vérificatrice ou agent-vérificateur (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	19,28 \$	19,67 \$	20,06 \$
10	2	19,91 \$	20,31 \$	20,72 \$
10	3	20,73 \$	21,14 \$	21,56 \$
10	4	21,45 \$	21,88 \$	22,32 \$
10	5	22,33 \$	22,78 \$	23,24 \$
10	6	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$
10	7	24,05 \$	24,53 \$	25,02 \$
10	8	24,93 \$	25,43 \$	25,94 \$
10	9	25,86 \$	26,38 \$	26,91 \$
10	10	26,82 \$	27,36 \$	27,91 \$
10	11	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$
10	12	28,92 \$	29,50 \$	30,09 \$

5	1	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$
5	2	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$
5	3	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$

217 – Bibliotechnicienne ou bibliotechnicien (35 H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	34 499 \$	35 193 \$	35 905 \$
10	2	35 978 \$	36 690 \$	37 421 \$
10	3	37 202 \$	37 951 \$	38 718 \$
10	4	38 517 \$	39 284 \$	40 069 \$
10	5	39 905 \$	40 708 \$	41 530 \$
10	6	41 347 \$	42 169 \$	43 009 \$
10	7	42 772 \$	43 630 \$	44 507 \$
10	8	44 434 \$	45 329 \$	46 242 \$
10	9	46 132 \$	47 064 \$	48 013 \$
10	10	47 813 \$	48 762 \$	49 730 \$
10	11	49 511 \$	50 497 \$	51 502 \$
10	12	51 374 \$	52 397 \$	53 438 \$

217 – Bibliotechnicienne ou bibliotechnicien (35 H)

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	18,89 \$	19,27 \$	19,66 \$
10	2	19,70 \$	20,09 \$	20,49 \$
10	3	20,37 \$	20,78 \$	21,20 \$
10	4	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$
10	5	21,85 \$	22,29 \$	22,74 \$
10	6	22,64 \$	23,09 \$	23,55 \$
10	7	23,42 \$	23,89 \$	24,37 \$
10	8	24,33 \$	24,82 \$	25,32 \$
10	9	25,26 \$	25,77 \$	26,29 \$
10	10	26,18 \$	26,70 \$	27,23 \$
10	11	27,11 \$	27,65 \$	28,20 \$
10	12	28,13 \$	28,69 \$	29,26 \$

264 – Technicienne ou technicien en administration (35 H)**Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	35 211 \$	35 923 \$	36 636 \$
10	2	36 362 \$	37 092 \$	37 841 \$
10	3	37 914 \$	38 681 \$	39 448 \$
10	4	39 174 \$	39 959 \$	40 763 \$
10	5	40 781 \$	41 603 \$	42 443 \$
10	6	42 151 \$	42 991 \$	43 849 \$
10	7	43 904 \$	44 781 \$	45 676 \$
10	8	45 530 \$	46 443 \$	47 374 \$
10	9	47 246 \$	48 196 \$	49 164 \$
10	10	48 981 \$	49 968 \$	50 972 \$
10	11	50 789 \$	51 812 \$	52 853 \$
10	12	52 817 \$	53 876 \$	54 953 \$

5	1	54 752 \$	55 848 \$	56 962 \$
5	2	56 780 \$	57 912 \$	59 063 \$
5	3	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$

264 – Technicienne ou technicien en administration (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	19,28 \$	19,67 \$	20,06 \$
10	2	19,91 \$	20,31 \$	20,72 \$
10	3	20,76 \$	21,18 \$	21,60 \$
10	4	21,45 \$	21,88 \$	22,32 \$
10	5	22,33 \$	22,78 \$	23,24 \$
10	6	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$
10	7	24,04 \$	24,52 \$	25,01 \$
10	8	24,93 \$	25,43 \$	25,94 \$
10	9	25,87 \$	26,39 \$	26,92 \$
10	10	26,82 \$	27,36 \$	27,91 \$
10	11	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$
10	12	28,92 \$	29,50 \$	30,09 \$

5	1	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$
5	2	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$
5	3	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$

265 – Technicienne ou technicien en arts appliqués et graphiques (35 H)**Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	38 042 \$	38 809 \$	39 594 \$
10	2	39 192 \$	39 978 \$	40 781 \$
10	3	40 434 \$	41 238 \$	42 060 \$
10	4	41 749 \$	42 589 \$	43 448 \$
10	5	43 046 \$	43 904 \$	44 781 \$
10	6	44 324 \$	45 219 \$	46 132 \$
10	7	45 694 \$	46 607 \$	47 539 \$
10	8	47 155 \$	48 105 \$	49 073 \$
10	9	48 598 \$	49 566 \$	50 552 \$
10	10	50 114 \$	51 118 \$	52 141 \$
10	11	51 611 \$	52 652 \$	53 711 \$
10	12	53 255 \$	54 314 \$	55 392 \$

5	1	54 752 \$	55 848 \$	56 962 \$
5	2	56 780 \$	57 912 \$	59 063 \$
5	3	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$

265 – Technicienne ou technicien en arts appliqués et graphiques (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	20,83 \$	21,25 \$	21,68 \$
10	2	21,46 \$	21,89 \$	22,33 \$
10	3	22,14 \$	22,58 \$	23,03 \$
10	4	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$
10	5	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$
10	6	24,27 \$	24,76 \$	25,26 \$
10	7	25,02 \$	25,52 \$	26,03 \$
10	8	25,82 \$	26,34 \$	26,87 \$
10	9	26,61 \$	27,14 \$	27,68 \$
10	10	27,44 \$	27,99 \$	28,55 \$
10	11	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$
10	12	29,16 \$	29,74 \$	30,33 \$

5	1	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$
5	2	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$
5	3	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$

272 – Technicienne ou technicien en informatique (35 H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	1	37 311 \$	38 060 \$	38 827 \$

10	1	39 795 \$	40 599 \$	41 402 \$
10	2	41 147 \$	41 968 \$	42 808 \$
10	3	42 388 \$	43 229 \$	44 087 \$
10	4	43 886 \$	44 763 \$	45 658 \$
10	5	45 329 \$	46 242 \$	47 173 \$
10	6	46 753 \$	47 685 \$	48 634 \$
10	7	48 251 \$	49 219 \$	50 205 \$
10	8	49 858 \$	50 862 \$	51 885 \$
10	9	51 502 \$	52 524 \$	53 565 \$
10	10	53 182 \$	54 241 \$	55 319 \$
10	11	54 917 \$	56 013 \$	57 127 \$
10	12	56 725 \$	57 857 \$	59 008 \$

5	1	50 789 \$	51 812 \$	52 853 \$
5	2	52 634 \$	53 693 \$	54 771 \$
5	3	54 405 \$	55 501 \$	56 615 \$
5	4	56 177 \$	57 309 \$	58 460 \$
5	5	58 332 \$	59 501 \$	60 688 \$
5	6	60 359 \$	61 565 \$	62 788 \$
5	7	62 514 \$	63 756 \$	65 035 \$

272 – Technicienne ou technicien en informatique (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	1	20,43 \$	20,84 \$	21,26 \$

10	1	21,79 \$	22,23 \$	22,67 \$
10	2	22,53 \$	22,98 \$	23,44 \$
10	3	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$
10	4	24,03 \$	24,51 \$	25,00 \$
10	5	24,82 \$	25,32 \$	25,83 \$
10	6	25,60 \$	26,11 \$	26,63 \$
10	7	26,42 \$	26,95 \$	27,49 \$
10	8	27,30 \$	27,85 \$	28,41 \$
10	9	28,20 \$	28,76 \$	29,33 \$
10	10	29,12 \$	29,70 \$	30,29 \$
10	11	30,07 \$	30,67 \$	31,28 \$
10	12	31,06 \$	31,68 \$	32,31 \$

5	1	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$
5	2	28,82 \$	29,40 \$	29,99 \$
5	3	29,79 \$	30,39 \$	31,00 \$
5	4	30,76 \$	31,38 \$	32,01 \$
5	5	31,94 \$	32,58 \$	33,23 \$
5	6	33,05 \$	33,71 \$	34,38 \$
5	7	34,23 \$	34,91 \$	35,61 \$

410 – Menuiserie (38.75 H)

Classe 05 Menuisiers-ébénistes

Classe 10 Charpentiers-menuisiers

Classe 15 Menuisiers d'atelier

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	0	48 042 \$	49 013 \$	49 983 \$
10	0	48 042 \$	49 013 \$	49 983 \$
5	0	50 246 \$	51 257 \$	52 288 \$

410 – Menuiserie (38.75 H)

Classe 05 Menuisiers-ébénistes

Classe 10 Charpentiers-menuisiers

Classe 15 Menuisiers d'atelier

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	0	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$
10	0	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$
5	0	24,85 \$	25,35 \$	25,86 \$

413 – Peintre (38.75 H)

Classe 10

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	0	44 524 \$	45 414 \$	46 323 \$

413 – Peintre (38.75 H)

Classe 10

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	0	22,02 \$	22,46 \$	22,91 \$

417 – Machines fixes (38.75 H)

Classe 35 Mécanicien(ne) de machines fixes - CL. II-B

Classe 00 Mécanicien(ne) de machines fixes - CL. IV-B

Classe 80 Mécanicien(ne) de machines fixes - CL. IV

Classe 01 Aide-mécanicien(ne) de machines fixes

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
35	0	50 084 \$	51 095 \$	52 127 \$
0	0	48 042 \$	49 013 \$	49 983 \$
80	0	42 421 \$	43 270 \$	44 140 \$
1	0	39 550 \$	40 338 \$	41 147 \$

417 – Machines fixes (38.75 H)

Classe 35 Mécanicien(ne) de machines fixes - CL. II-B

Classe 00 Mécanicien(ne) de machines fixes - CL. IV-B

Classe 80 Mécanicien(ne) de machines fixes - CL. IV

Classe 01 Aide-mécanicien(ne) de machines fixes

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
35	0	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$
0	0	23,76 \$	24,24 \$	24,72 \$
80	0	20,98 \$	21,40 \$	21,83 \$
1	0	19,56 \$	19,95 \$	20,35 \$

433 – Entreposage de matériel (38.75 H)

Classe 05 Manutentionnaire principale ou principal

Classe 10 Préposée ou préposé au matériel

Classe 15 Manutentionnaire

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	0	37 791 \$	38 539 \$	39 307 \$
10	0	41 673 \$	42 502 \$	43 351 \$
5	0	41 673 \$	42 502 \$	43 351 \$

433 – Entreposage de matériel (38.75 H)

Classe 05 Manutentionnaire principale ou principal

Classe 10 Préposée ou préposé au matériel

Classe 15 Manutentionnaire

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	0	18,69 \$	19,06 \$	19,44 \$
10	0	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$
5	0	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$

451 – Surveillance de la propriété (40 H)

Classe 04 Superviseure ou superviseur

Classe 10 Surveillante ou surveillant

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	0	38 133 \$	38 905 \$	39 678 \$
4	0	39 970 \$	40 763 \$	41 577 \$

451 – Surveillance de la propriété (40 H)

Classe 04 Superviseur ou superviseur

Classe 10 Surveillante ou surveillant

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	0	18,27 \$	18,64 \$	19,01 \$
4	0	19,15 \$	19,53 \$	19,92 \$

900 – Préposée ou préposé au service aux visiteurs (35 H)**Classe 15 Préposée ou préposé au service aux visiteurs (35H) - Billetterie****Classe 10 Préposée ou préposé au service aux visiteurs (35H) - Boutique****Classe 05 Préposée ou préposé au service aux visiteurs - Chef d'équipe (35H)****Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	1	34 992 \$	35 686 \$	36 398 \$
15	2	35 759 \$	36 471 \$	37 202 \$
15	3	36 563 \$	37 293 \$	38 042 \$

10	1	32 563 \$	33 220 \$	33 878 \$
10	2	33 348 \$	34 024 \$	34 700 \$
10	3	34 134 \$	34 809 \$	35 503 \$
10	4	34 974 \$	35 668 \$	36 380 \$

5	1	38 097 \$	38 864 \$	39 649 \$
5	2	39 046 \$	39 832 \$	40 635 \$
5	3	39 978 \$	40 781 \$	41 603 \$
5	4	40 891 \$	41 713 \$	42 553 \$

900 – Préposée ou préposé au service aux visiteurs (35 H)**Classe 15 Préposée ou préposé au service aux visiteurs (35H) - Billetterie****Classe 10 Préposée ou préposé au service aux visiteurs (35H) - Boutique****Classe 05 Préposée ou préposé au service aux visiteurs - Chef d'équipe (35H)****Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	1	19,16 \$	19,54 \$	19,93 \$
15	2	19,58 \$	19,97 \$	20,37 \$
15	3	20,02 \$	20,42 \$	20,83 \$

10	1	17,83 \$	18,19 \$	18,55 \$
10	2	18,26 \$	18,63 \$	19,00 \$
10	3	18,69 \$	19,06 \$	19,44 \$
10	4	19,15 \$	19,53 \$	19,92 \$

5	1	20,86 \$	21,28 \$	21,71 \$
5	2	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$
5	3	21,89 \$	22,33 \$	22,78 \$
5	4	22,39 \$	22,84 \$	23,30 \$

901 – Guide-animatrice ou guide-animateur (35H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	36 855 \$	37 585 \$	38 334 \$
10	2	37 969 \$	38 736 \$	39 503 \$
10	3	39 028 \$	39 813 \$	40 617 \$
10	4	40 252 \$	41 055 \$	41 877 \$
10	5	41 475 \$	42 297 \$	43 137 \$
10	6	42 662 \$	43 521 \$	44 397 \$

901 – Guide-animatrice ou guide-animateur (35 H)

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	20,18 \$	20,58 \$	20,99 \$
10	2	20,79 \$	21,21 \$	21,63 \$
10	3	21,37 \$	21,80 \$	22,24 \$
10	4	22,04 \$	22,48 \$	22,93 \$
10	5	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$
10	6	23,36 \$	23,83 \$	24,31 \$

902 – Technicienne ou technicien en audiovisuel (35 H)**Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	1	32 435 \$	33 093 \$	33 750 \$

10	1	34 517 \$	35 211 \$	35 923 \$
10	2	35 996 \$	36 709 \$	37 439 \$
10	3	37 202 \$	37 951 \$	38 718 \$
10	4	38 517 \$	39 284 \$	40 069 \$
10	5	39 905 \$	40 708 \$	41 530 \$
10	6	41 347 \$	42 169 \$	43 009 \$
10	7	42 772 \$	43 630 \$	44 507 \$
10	8	44 434 \$	45 329 \$	46 242 \$
10	9	46 132 \$	47 064 \$	48 013 \$
10	10	47 813 \$	48 762 \$	49 730 \$
10	11	49 511 \$	50 497 \$	51 502 \$
10	12	51 374 \$	52 397 \$	53 438 \$

902 – Technicienne ou technicien en audiovisuel (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
15	1	17,76 \$	18,12 \$	18,48 \$

10	1	18,90 \$	19,28 \$	19,67 \$
10	2	19,71 \$	20,10 \$	20,50 \$
10	3	20,37 \$	20,78 \$	21,20 \$
10	4	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$
10	5	21,85 \$	22,29 \$	22,74 \$
10	6	22,64 \$	23,09 \$	23,55 \$
10	7	23,42 \$	23,89 \$	24,37 \$
10	8	24,33 \$	24,82 \$	25,32 \$
10	9	25,26 \$	25,77 \$	26,29 \$
10	10	26,18 \$	26,70 \$	27,23 \$
10	11	27,11 \$	27,65 \$	28,20 \$
10	12	28,13 \$	28,69 \$	29,26 \$

903 – Coordonnatrice ou coordonnateur technique (35 H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	39 795 \$	40 599 \$	41 402 \$
10	2	41 147 \$	41 968 \$	42 808 \$
10	3	42 388 \$	43 229 \$	44 087 \$
10	4	43 886 \$	44 763 \$	45 658 \$
10	5	45 329 \$	46 242 \$	47 173 \$
10	6	46 735 \$	47 666 \$	48 616 \$
10	7	48 251 \$	49 219 \$	50 205 \$
10	8	49 858 \$	50 862 \$	51 885 \$
10	9	51 502 \$	52 524 \$	53 565 \$
10	10	53 182 \$	54 241 \$	55 319 \$
10	11	54 917 \$	56 013 \$	57 127 \$
10	12	56 725 \$	57 857 \$	59 008 \$

903 – Coordonnatrice ou coordonnateur technique (35 H)

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	21,79 \$	22,23 \$	22,67 \$
10	2	22,53 \$	22,98 \$	23,44 \$
10	3	23,21 \$	23,67 \$	24,14 \$
10	4	24,03 \$	24,51 \$	25,00 \$
10	5	24,82 \$	25,32 \$	25,83 \$
10	6	25,59 \$	26,10 \$	26,62 \$
10	7	26,42 \$	26,95 \$	27,49 \$
10	8	27,30 \$	27,85 \$	28,41 \$
10	9	28,20 \$	28,76 \$	29,33 \$
10	10	29,12 \$	29,70 \$	30,29 \$
10	11	30,07 \$	30,67 \$	31,28 \$
10	12	31,06 \$	31,68 \$	32,31 \$

904 – Ateliers de dessin (38.75 H)

Classe 10 Préposée ou préposé aux ateliers de dessin

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	0	41 673 \$	42 502 \$	43 351 \$

904 – Ateliers de dessin (38.75 H)

Classe 10 Préposée ou préposé aux ateliers de dessin

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	0	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$

905 – Technicienne ou technicien en immobilier (35 H)

Taux annuels

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	38 042 \$	38 809 \$	39 594 \$
10	2	39 192 \$	39 978 \$	40 781 \$
10	3	40 434 \$	41 238 \$	42 060 \$
10	4	41 713 \$	42 553 \$	43 411 \$
10	5	43 046 \$	43 904 \$	44 781 \$
10	6	44 324 \$	45 219 \$	46 132 \$
10	7	45 694 \$	46 607 \$	47 539 \$
10	8	47 155 \$	48 105 \$	49 073 \$
10	9	48 543 \$	49 511 \$	50 497 \$
10	10	50 095 \$	51 100 \$	52 123 \$
10	11	51 611 \$	52 652 \$	53 711 \$
10	12	53 237 \$	54 296 \$	55 373 \$

5	1	56 761 \$	57 894 \$	59 044 \$
5	2	59 464 \$	60 651 \$	61 857 \$

905 – Technicienne ou technicien en immobilier (35 H)

Taux horaires

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	20,83 \$	21,25 \$	21,68 \$
10	2	21,46 \$	21,89 \$	22,33 \$
10	3	22,14 \$	22,58 \$	23,03 \$
10	4	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$
10	5	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$
10	6	24,27 \$	24,76 \$	25,26 \$
10	7	25,02 \$	25,52 \$	26,03 \$
10	8	25,82 \$	26,34 \$	26,87 \$
10	9	26,58 \$	27,11 \$	27,65 \$
10	10	27,43 \$	27,98 \$	28,54 \$
10	11	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$
10	12	29,15 \$	29,73 \$	30,32 \$

5	1	31,08 \$	31,70 \$	32,33 \$
5	2	32,56 \$	33,21 \$	33,87 \$

908 – Technicienne ou technicien en muséologie (35 H)**Taux annuels**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	38 042 \$	38 809 \$	39 594 \$
10	2	39 192 \$	39 978 \$	40 781 \$
10	3	40 434 \$	41 238 \$	42 060 \$
10	4	41 749 \$	42 589 \$	43 448 \$
10	5	43 046 \$	43 904 \$	44 781 \$
10	6	44 324 \$	45 219 \$	46 132 \$
10	7	45 694 \$	46 607 \$	47 539 \$
10	8	47 155 \$	48 105 \$	49 073 \$
10	9	48 598 \$	49 566 \$	50 552 \$
10	10	50 114 \$	51 118 \$	52 141 \$
10	11	51 611 \$	52 652 \$	53 711 \$
10	12	53 255 \$	54 314 \$	55 392 \$

5	1	54 752 \$	55 848 \$	56 962 \$
5	2	56 780 \$	57 912 \$	59 063 \$
5	3	59 008 \$	60 195 \$	61 400 \$

908 – Technicienne ou technicien en muséologie (35 H)**Taux horaires**

Classe	Échelon	Taux à compter du 2020-04-01	Taux à compter du 2021-04-01	Taux à compter du 2022-04-01
10	1	20,83 \$	21,25 \$	21,68 \$
10	2	21,46 \$	21,89 \$	22,33 \$
10	3	22,14 \$	22,58 \$	23,03 \$
10	4	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$
10	5	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$
10	6	24,27 \$	24,76 \$	25,26 \$
10	7	25,02 \$	25,52 \$	26,03 \$
10	8	25,82 \$	26,34 \$	26,87 \$
10	9	26,61 \$	27,14 \$	27,68 \$
10	10	27,44 \$	27,99 \$	28,55 \$
10	11	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$
10	12	29,16 \$	29,74 \$	30,33 \$

5	1	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$
5	2	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$
5	3	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$

