

ENTENTE ENTRE



National Gallery of Canada **Musée des beaux-arts du Canada**

ET



THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Date d'expiration :
30 septembre 2021

SOMMAIRE

1.	Objet de la convention.....	5
2.	Reconnaissance syndicale.....	5
3.	Interprétation et définitions.....	5
4.	Textes officiels.....	6
5.	Champ d'application.....	6
6.	Droits de la direction.....	6
7.	Publications et qualité d'auteur.....	6
8.	Durée de travail.....	7
9.	Heures supplémentaires.....	8
10.	Congés fériés.....	9
11.	Congé pour autres fêtes religieuses et spirituelles.....	10
12.	Temps de déplacement.....	11
13.	Congés – Généralités.....	12
14.	Congé annuel.....	12
15.	Congé de maladie/d'accident de travail.....	14
16.	Congé de deuil.....	15
17.	Congé de maternité et congé parental non payés.....	16
18.	Congé non pour soins d'un membre de sa famille immédiate ou pour l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.....	20
19.	Congé non payé pour obligations personnelles.....	21
20.	Congé non payé pour réinstallation du conjoint.....	22
21.	Congé payé pour obligations familiales.....	22

22.	Congé pour comparution.....	22
23.	Congé d'examen.....	22
24.	Autres congés payés ou non payés.....	23
25.	Activités professionnelles.....	23
26.	Mise à pied.....	25
27.	Indemnité de départ.....	26
28.	Exposé de fonctions.....	29
29.	Immunisation.....	29
30.	Changements technologiques.....	29
31.	Santé et sécurité au travail.....	29
32.	Précompte des cotisations syndicales.....	29
33.	Utilisation des installations de l'employeur.....	30
34.	Information.....	30
35.	Congé pour les questions concernant les relations du travail.....	31
36.	Sous-traitance.....	31
37.	Grève ou lock-out.....	32
38.	Procédure de règlement des griefs.....	32
39.	Consultation Mixte.....	35
40.	Normes de discipline.....	35
41.	Employés à temps partiel.....	36
42.	Appréciation du rendement et dossiers de l'employé.....	38
43.	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	38

44.	Période d’essai.....	38
45.	Dotation.....	39
46.	Discrimination/harcèlement.....	40
47.	Régimes d’assurances collectives.....	40
48.	Rémunération.....	41
49.	Modifications à la convention.....	42
50.	Durée de la convention.....	43
	Annexe « A » - Échelles de salaire.....	44
	Annexe « B » - Lettre d’entente – Article 45.10.....	46

ARTICLE 1
OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'établissement de certaines conditions d'emplois concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations de travail le 2 août 1994.

ARTICLE 3
INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

3.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

- a) il existe de liens de « conjoint de droit commun » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit ou a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;
- b) « emploi continu » pour les employés embauchés avant le 1^{er} juillet 1990, désigne tout service ininterrompu avec la Fonction publique du Canada et tout service ininterrompu avec le Musée des beaux-arts du Canada depuis. Pour les employés embauchés après le 1^{er} juillet, 1990, <<emploi continu>> désigne tout service ininterrompu avec le Musée des beaux-arts du Canada ou son Musée affilié le Musée canadien de la photographie contemporaine;
- c) « taux de rémunération quotidien » désigne le taux rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
- d) « l'Employeur » désigne le Musée des beaux-arts du Canada;
- e) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trente-sept et demi (37 ½);
- f) « famille immédiate » inclut le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait), l'enfant (incluant l'enfant du conjoint ou conjoint de fait), le beau-fils ou la belle-fille, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé, les grands-parents, les petits-enfants, le beau-

- père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- g) « l'Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
 - h) « mise à pied » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
 - i) « heures supplémentaires » désigne dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé au-delà des heures normales de travail ou dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail au-delà des heures normales de travail pendant la journée ou la semaine de travail d'un employé à temps plein, mais ne comprend pas les heures travaillées un jour férié;
 - j) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176.

ARTICLE 4 TEXTES OFFICIELS

4.01 Tous les textes de la présente convention sont imprimés ou publiés dans les deux langues officielles simultanément, les deux versions ayant également force de loi ou même valeur.

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

5.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.

5.02 Dans la présente convention, le masculin est utilisé sans distinction et aux seules fins de l'allègement du texte.

ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION

6.01 L'Institut reconnaît que l'employeur conserve les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminué, délégués, ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

7.01 L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par l'employeur à l'exécution de leur travail.

7.02 L'employeur convient que les publications préparées par l'employé dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans ses dossiers pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications.

7.03 Lorsqu'un employé a écrit ou publié, seul ou en collaboration, une publication, sa qualité d'auteur ou d'éditeur est normalement indiqué dans cette publication.

7.04 L'employeur peut suggérer des révisions à une publication et refuser l'autorisation de publier la publication d'un employé.

7.05 Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander que la qualité d'auteur ne lui soit pas attribuée publiquement.

7.06 Lorsque l'autorisation de publier est refusée, les auteurs sont avisés par écrit des raisons du refus, s'ils en font la demande.

7.07 Sous réserve de l'obligation de l'employé en matière d'éthique, rien, dans le présent article, ne doit être compris comme empêchant un employé de publier ou de détenir des articles, livres, documents et inventions enregistrés pourvu que l'ouvrage ait été réalisé en dehors des heures de travail de l'employé et que les documents ou éléments matériels n'aient pas été commandités ou subventionnés par l'employeur.

ARTICLE 8 DURÉE DU TRAVAIL

8.01 Aux fins du présent article, la semaine est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à vingt-quatre (24) heures le dimanche. La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01.

8.02 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demi (37 ½) et la journée régulière de travail est de sept heures et demi (7 ½) consécutives, excluant la pause repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement.

8.03 L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

8.04 Sur demande de l'employé et sous réserve des nécessités du service, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire variable à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept heures et demi (7 ½).

8.05 Sur demande de l'employé et sous réserve des nécessités du service, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demi (37 ½) par semaine. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, le dit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

8.06 La mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire.

ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré pour chaque période complète de quinze (15) minutes, de la façon suivante :

- a) lors d'un jour de travail normal et lors du premier jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 ½);
- b) lors du deuxième jour de repos, rémunération à tarif double (2).
- c) i) Lors d'un jour férié, rémunération à tarif et demi (1 ½), en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié;

ou
- ii) lorsqu'un employé travaille un jour férié, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires, il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

9.02 Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces à moins qu'à la demande de l'employé, l'employeur accepte d'accorder plutôt un congé compensatoire d'une durée équivalente. Le congé compensatoire est pris à un moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Si le congé compensatoire n'est pas pris avant le 31 mars, les heures équivalentes sont rémunérées en espèces au taux horaire applicable à l'employé.

9.03 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

9.04 Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage juste avant ou juste après ses heures de travail, bénéficie du remboursement de douze dollars (12 \$) pour un repas sur présentation d'un reçu. Une période raisonnable avec rémunération est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

9.05 L'employé qui travaille au moins quatre (4) heures au-delà de la période mentionnée en 9.04, reçoit une seconde indemnité de repas de douze dollars (12 \$) pour un (1) repas supplémentaire sur présentation d'un reçu.

9.06 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demie (1/2) heure pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

9.07 Lorsqu'un employé est rappelé au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) un minimum de trois (3) heures de salaire aux taux applicables des heures supplémentaires; ou
- b) la rémunération aux taux des heures supplémentaires applicables pour chaque heure qu'il effectue.

ARTICLE 10 CONGÉS FÉRIÉS

10.01 Les jours suivants sont des jours fériés pour les employés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le Lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour de l'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,

- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) le premier lundi d'août ou le 24 juin, et
- l) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

10.02 L'employé qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé pour les questions concernant les relations du travail.

10.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos.

10.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour, le travail accompli par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos et le travail accompli par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

10.05 Au sens du point k), un employé se voit accorder la possibilité de choisir entre le premier lundi d'août et le 24 juin. L'employé consulte son superviseur pour déterminer la date du congé choisi au début de chaque année civile. L'employé doit prendre ce congé et ne peut l'accumuler.

ARTICLE 11 CONGÉ POUR AUTRES FÊTES RELIGIEUSES ET SPIRITUELLES

11.01 L'employeur accède à la demande d'un congé de trois (3) jours au maximum pour motif de spiritualité ou fête religieuse que présente un employé en accordant soit :

- a) un congé non-payé;
- b) un congé compensatoire
- c) un congé annuel; ou
- d) une combinaison de ces congés.

11.02 Nonobstant la clause 11.01, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, un employé peut obtenir jusqu'à trois jours de congé payés pour remplir ses

obligations spirituelles ou religieuses. Ce nombre d'heures payées est tout d'abord déduit des congés compensatoires accumulés, et les heures restantes seront reprises dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur et indiqué sur la demande de congé. Les heures reprises à la suite de ce congé accordé en vertu de la présente clause ne pourront faire l'objet de compensation ni d'un paiement additionnel de la part de l'employeur.

ARTICLE 12 TEMPS DE DÉPLACEMENT

12.01 Sous réserve des dispositions suivantes, La Politique du Conseil du Trésor sur les voyages, modifiée au besoin, continuera de s'appliquer pour la durée de la convention à moins de modification, par entente mutuelle des parties.

12.02 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de la région de la capitale nationale; il est rémunéré de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération régulière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demi (7 ½), et
 - ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement de travail de sept heures et demi (7 ½), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculée au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculée au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord.
- c) un jour de repos ou un jour férié, l'employé est rémunéré aux taux des heures supplémentaires applicables pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze heures (12) de rémunération calculée au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculée au taux ordinaire lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord.

12.03 a) Un employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation dans le cadre de ses fonctions, ces expressions étant définies par l'employeur, et absent de sa résidence permanente quarante (40) nuits au cours d'un exercice financier doit obtenir une (1) journée de congé payé. Il reçoit une (1) journée additionnelle pour chaque tranche supplémentaire de vingt (20) nuits à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) nuits supplémentaires.

b) Un nombre maximal de cinq (5) jours de congé peuvent ainsi être accumulés au cours d'un exercice financier.

ARTICLE 13 CONGÉ – GÉNÉRALITÉS

13.01 Lorsque le décès ou le licenciement vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

13.02 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

13.03 La période de référence pour les congés s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement. Les employés continueront de pouvoir consulter le solde de leurs congés par moyen électronique.

13.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé payé, un employé se voit accordé un congé de décès, un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical, la période de congé ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 14 CONGÉ ANNUEL

14.01 L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

- a) Neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où a lieu son troisième (3^{ième}) anniversaire de service;
- b) Douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où a lieu son troisième (3^{ième}) anniversaire de service;
- c) Quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service.
- d) Dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

14.02 Pour fins de cet article, « emploi continu » veut dire la date de l'embauche avec l'employeur sauf pour les employés déjà à l'emploi de l'employeur au 1^{er} juillet 1990.

Ces employés verront leur période de service au sein de la fonction publique, continue ou non, entrer en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuels.

14.03 L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

14.04 Les employés sont normalement tenus de prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle ils les acquièrent. Lorsque tous les congés n'ont pas été pris dans la période de référence, la portion inutilisée des congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Le report des congés au-delà d'un an se fera seulement sous réserve de circonstances exceptionnelles.

14.05 L'année de référence pour les congés annuels est du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

14.06 Les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés pendant une année de référence sont, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, payés au taux de rémunération quotidien de l'employé.

14.07 L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel.

14.08 Lorsque l'employé est rappelé au travail au cours d'une période quelconque de congé annuel, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage pour se rendre à son lieu de travail et retourner au point d'où il a été rappelé, s'il continue son congé immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige habituellement.

14.09 Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qui avait été préalablement approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la partie non remboursable des frais de réservations ou de contrats de vacances engagés par l'employé pour la période visée, sur présentation des pièces justificatives que pourra exiger l'employeur. L'employé s'efforce, dans toute la mesure du possible, d'atténuer les pertes qui pourraient être occasionnées, et il fournit à l'employeur la preuve que de telles mesures ont été prises.

14.10 Lorsqu'un employé cesse d'occuper son emploi, il reçoit un montant égal au nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisé portés à son crédit multiplié par son taux de rémunération quotidien à la date de sa cessation d'emploi. Dans le cas du décès de l'employé, ce montant est remis à sa succession.

14.11 Lorsque l'employé le demande, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins

de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{er}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ou sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

14.12 En cas de cessation d'emploi par suite d'une déclaration qu'il abandonne son poste, l'employé a le droit de recevoir le montant mentionné à la clause 14.11 s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle il cesse d'être employé.

14.13 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à la date de cessation de son emploi.

14.14 Lorsque l'employé est admissible à un congé de deuil, un congé payé pour cause de maladie dans la famille proche, tel que décrit dans l'article 21.01, ou un congé de maladie certifié par un billet médical au cours d'une période de congé annuel, cette période de congé annuel ainsi affectée sera ajoutée au solde des congés annuels à la demande de l'employé et sur approbation du Musée ou créditée à l'employé pour un usage ultérieur.

14.15 (a) L'employé a droit à un crédit unique de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel rémunéré le premier (1^{er}) jour du mois suivant son deuxième (2^e) anniversaire de service, comme le stipule la clause 14.02.

(b) Les crédits de congé annuel mentionnés ci-dessus aux clauses 14.15 (a) et (b) peuvent être reportés jusqu'à ce qu'ils soient utilisés, et doivent être exclus de l'application de l'article 14.06 concernant la liquidation d'un congé rémunéré.

ARTICLE 15 CONGÉ DE MALADIE/D'ACCIDENT DE TRAVAIL

15.01 Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours.

15.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition qu'il puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine et qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

15.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par la suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences.

15.04 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

15.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :

a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé.

15.06 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé licencié lui sont rendus s'il est réengagé au cours des deux (2) années suivant son licenciement.

15.07 Un employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,

b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou

c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail

ARTICLE 16 CONGÉ DE DEUIL

16.01 En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ses demandes.

16.02 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille est définie à l'article 3.01 f).

a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé :

- i) est admissible à une période de congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables ;
 - ii) en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b) Le congé de deuil, accordé en vertu de a) peut être étalé sur deux (2) périodes.

16.03 L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil pour des raisons liées au décès de son gendre, de sa bru, de son beau-frère et de sa belle-sœur.

16.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui prévu ou, à sa discrétion, accorder un congé payé à la suite du décès d'une personne non considérée comme faisant partie de la proche famille selon le présent article. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

ARTICLE 17

CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

17.01 Un employé qui compte six (6) mois de service continu au Musée a droit à un congé à titre de congé de maternité et de congé parental.

17.02 Un employé qui fait une demande de congé de maternité ou de congé parental doit :

- a) donner un préavis par écrit au Musée d'au moins quatre (4) semaines, sauf si, pour une raison valable, cela n'est pas possible;
- b) informer le Musée par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre;
- c) aviser le Musée, par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance de tout changement survenant dans la durée du congé à prendre, sauf si, pour une raison valable, cela n'est pas possible.

17.03 L'employé qui demande un congé en vertu de cet article, recevra une copie des dispositions du *Code canadien du travail*, partie III, relatif à la réaffectation liée à la maternité, au congé de maternité et au congé parental.

Congé de maternité

17.04 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse, pour les bénéficiaires de l'Assurance-emploi (A-E); ou l'option du régime de base de dix-huit (18) semaines ou du régime particulier de quinze (15) semaines pour les bénéficiaires du

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). A sa discrétion, le Musée peut exiger de l'employée un certificat médical attestant de la grossesse.

17.05 Néanmoins, si le nouveau-né de l'employée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période du congé de maternité, celle-ci peut être prolongée d'une période égale à la durée de l'hospitalisation, au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines, pour les bénéficiaires de l'A-E, ou selon l'option sélectionnée en vertu du RQAP, dix-huit (18) semaines (régime de base) ou quinze (15) semaines (régime particulier), après la date de la naissance.

17.06 Dans ce cas, lorsque l'employée a commencé son congé de maternité non payé et ensuite retourne au travail durant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son congé de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en congé de maternité non payé pour la durée prévue ci-dessus.

17.07 L'employée qui n'a pas commencé son congé de maternité non peut :

a) utiliser ses crédits de congé annuels et compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date; et

b) utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions prévues à l'article 15. Aux fins du présent article, les termes « maladie » et « blessure », utilisés à cet article, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

Indemnité de congé de maternité

17.08 L'employée qui s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit au Musée la preuve qu'elle a présenté une demande et est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires aux employés. Cette indemnité lui est payée comme suit :

a) lorsque l'employée est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire; et

b) jusqu'à quinze (15) semaines pour les bénéficiaires de l'A-E ou, selon l'option sélectionnée pour les bénéficiaires du RQAP, dix-huit (18) semaines (régime de base) ou quinze (15) semaines (régime particulier), un paiement équivalent à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

- c) l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période

Congé parental

17.09 (a) Sous réserve du paragraphe 17.11, lorsqu'un employé devient parent à la suite de la naissance d'un enfant (y compris l'enfant de son conjoint de fait), il reçoit, s'il en fait la demande, un congé parental non payé d'une durée maximale de soixante-trois (63) semaines s'il reçoit des prestations de l'A-E, ou, selon l'option sélectionnée pour les bénéficiaires du RQAP, de trente-deux (32) semaines (régime de base) ou vingt-cinq (25) semaines (régime particulier).

(b) Lorsqu'un employé entreprend des démarches juridiques conformément aux lois d'une province afin d'adopter un enfant ou d'obtenir, conformément aux lois d'une province, l'ordre d'adopter un enfant, l'employé reçoit, s'il en fait la demande, un congé parental non payé jusqu'à soixante-trois (63) semaines, ou, selon l'option sélectionnée pour les bénéficiaires du RQAP, trente-sept (37) semaines (régime de base) ou vingt-huit (28) semaines (régime particulier) à prendre dans la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant le jour où l'enfant est confié à la charge de l'employé.

c) Sous réserve du paragraphe 17.11, en vertu du RQAP, lorsqu'un employé a ou aura la responsabilité d'un nouveau-né, il se verra accorder, à sa demande, un congé de paternité non payé jusqu'à cinq (5) semaines.

Indemnité de congé parental

17.10 L'employé qui s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit au Musée la preuve qu'il a présenté une demande et est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale reçoit une indemnité liée au congé parental conformément au Régime de prestations supplémentaires aux employés. Cette indemnité lui est payée comme suit :

- a) jusqu'à trente-cinq (35) semaines de paiement, soit l'équivalent de la différence entre les prestations d'A-E ou du RQAP auxquelles l'employé est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- b) une employée ayant reçu la totalité des dix-huit (18) semaines (régime de base) ou des quinze (15) semaines (régime particulier) d'indemnité de congé de maternité, ainsi que la totalité des trente-deux (32) semaines (régime de base) ou des vingt-cinq (25) semaines (régime particulier) d'indemnité de congé parental en vertu du RQAP; et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2)

semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autres somme gagnée pendant ladite période.

- c) l'employée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 24.08 c) pour le même enfant.
- d) Lorsqu'un employé choisit de recevoir les prestations parentales de l'assurance-emploi sur une période de 61 semaines, l'indemnité liée au congé parental en vertu du Régime de prestations supplémentaires sera payée au prorata. À des fins de clarté, le montant total des paiements d'indemnité parentale effectués en vertu du Régime de prestations supplémentaires sur une période de 61 semaines n'excèdera pas le montant total d'indemnité parentale qui aurait été payé sur une période de 35 semaines.

Généralités

17.11 La durée totale de congé et d'indemnité de maternité et parental que peut prendre un couple employé au Musée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un même enfant ne doit pas excéder soixante-dix-huit (78) semaines, peu importe qu'ils reçoivent des prestations d'A-E ou du RQAP.

17.12 Dans le cas de l'employé à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire pris en considération est le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit le jour précédant immédiatement le commencement du congé de maternité.

17.13 Dans le cas de l'employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire est le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures prévues à l'horaire de l'employé au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par les heures de travail à temps plein régulières, en fonction de la classification occupée par l'employé le jour précédant immédiatement le commencement du congé non payé.

17.14 Lorsque l'employé devient admissible à une augmentation annuelle d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de congé, les indemnités prévues sont rajustées en conséquence.

17.15 (i) Si l'employé ne retourne pas au travail pour des raisons autres que le décès, la mise en disponibilité ou l'incapacité ou si l'employé revient mais ne travaille pas la période stipulée aux Articles 17.08 et 17.10, il reconnaît avoir une dette envers le Musée et la formule suivante est utilisée pour calculer la somme qu'il ou elle doit:

(Indemnité reçue) X (nombre d'heures complet restant à travailler à la suite du retour au travail)

Nombre d'heures total à travailler stipulé aux Article 17.08 et 17.10.

(ii) « Si une portion des prestations supplémentaires d'assurance-emploi demeure impayée (article 17), le MBAC retient les sommes dues à l'employée. L'employé conserve sa dette envers le Musée pour toute somme qu'il doit jusqu'à concurrence d'un montant suffisant pour rembourser la dette. »

17.16 Le congé accordé en vertu de la présente est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de la rémunération.

17.17 L'employé qui bénéficie d'un congé non payé conformément aux dispositions du présent article a le droit de reprendre le même poste qu'il occupait le dernier jour de travail précédant immédiatement le début de son congé de maternité ou de son congé parental.

17.18 Au retour au travail après le congé susmentionné, et en fonction des exigences du service, le Musée accepte de considérer la possibilité, si l'employé le demande, que ce dernier travaille à temps partiel incluant la possibilité de partage d'emploi un ou selon un horaire variable afin de lui permettre d'avoir un horaire flexible. Ces demandes ne devraient pas être refusées sans raisons valables.

ARTICLE 18

CONGÉ NON PAYÉ POUR SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE IMMÉDIATE OU POUR L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE

18.01 Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour prodiguer des soins à un membre de sa famille immédiate, telle qu'elle est définie à l'article 3.01 f), dont il a la charge. L'employé est considéré comme ayant la charge d'un membre de sa famille lorsqu'il est l'aidant familial principal d'un individu qui ne peut pas vivre de manière autonome.

- i) l'employé en informe l'employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf si une urgence ou un imprévu l'en empêche;
- ii) un congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de quatre (4) semaines;

- iii) la durée maximale du congé accordé en vertu de la présente clause est de trois (3) ans pour l'ensemble des années de service auprès de l'employeur;

18.02 Dans le cas d'un congé accordé pour prendre soin d'un membre de la famille immédiate incapable de vivre de façon autonome, à la demande de l'employeur, l'employé présente un certificat médical confirmant la dépendance de ce membre de sa famille immédiate.

18.03 Un congé de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu aux fins de l'établissement de l'indemnité de départ ni dans le calcul du nombre d'années de service aux fins de l'établissement des congés annuels.

18.04 Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.05 Lors de circonstances exceptionnelles, un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins de personnes à l'extérieur de sa famille, mais qui résident en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

18.06 Lorsque l'employé revient au travail et sous réserve des nécessités du service, le Musée accepte d'envisager, à la demande de l'employé, des modalités comme le travail à temps partiel, le partage d'emploi et l'horaire variable. Une telle demande ne peut être rejetée sans motif raisonnable.

ARTICLE 19

CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES

19.01 Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- a) un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles; ou
- b) un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.

19.02 L'employé a droit une (1) seule fois à un congé non payé pour obligations personnelles en vertu de chacun de a) et b), et ce pendant la durée totale de son emploi auprès de l'employeur.

19.03 Le congé non payé de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 20
CONGÉ NON PAYÉ POUR RÉINSTALLATION DU CONJOINT

20.01 À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement.

20.02 Le congé non payé de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 21
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

21.01 Aux fins de l'application de la présente clause, la famille immédiate est définie à l'article 3.01 f). Cet article s'applique également à toute autre personne à l'égard de qui l'employée détient une procuration légale.

21.02 On peut octroyer à un employé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congés payés au cours d'une année fiscale pour des obligations familiales.

ARTICLE 22
CONGÉ POUR COMPARUTION

22.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé pour la durée de l'obligation pour ce dernier :

- a) d'être disponible en vue de la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu devant un arbitre ou une personne autorisée par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

22.02 L'employé s'engage à remettre à l'employeur les argents reçus.

ARTICLE 23
CONGÉ D'EXAMEN

23.01 L'employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde ce congé seulement lorsque, à son avis, le cours d'étude se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

ARTICLE 24

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

24.01 À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective.

24.02 À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective.

24.03 Sous réserve des nécessités du service déterminées par le MBAC et moyennant un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé obtient, au cours de chaque exercice, un (1) jour de congé payé pour des motifs personnel et un (1) jour de congé payé pour l'exécution de travail bénévole pour un organisme communautaire ou de bienfaisance.

ARTICLE 25

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

25.01 Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer à des conférences, conventions, symposiums, ateliers et autre rencontre semblable, de prendre des cours et de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

Congé d'études non payé

25.02 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour une période d'au plus un (1) an, période qui peut être prolongée d'un commun accord, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

25.03 L'employé en congé d'études non payé en vertu de la présente clause reçoit une indemnité tenant lieu de traitement et variant entre cinquante pour cent (50 %) et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

25.04 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé donne au besoin, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée.

25.05 Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur, abandonne le cours, ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours, ou cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période pour laquelle il s'est engagé, il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

25.05 L'indemnité mentionnée à 25.03 n'est pas considérée comme du salaire.

Assistance aux conférences et aux congrès

25.07 Un employé a le droit d'assister périodiquement à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.

25.08 L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès et le remboursement de ses dépenses de voyage raisonnables.

25.09 L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu des heures supplémentaires et du temps de déplacement pour les heures passées à une conférence ou un congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions de la présente clause.

Perfectionnement professionnel

25.10 Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant à l'occasion aux employés la possibilité de participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se maintenir à jour sur les connaissances et les qualifications rattachées à leur domaine respectif, de mener des recherches dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur, ou d'y exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal, ou d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation qui n'est pas directement relié aux projets assignés à l'employé lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.

25.11 L'employé peut faire une demande relative au perfectionnement professionnel en tout temps et l'employeur peut, en tout temps, choisir un employé pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

25.12 L'employé qui participe à des activités de perfectionnement professionnel continue de toucher sa rémunération normale y compris toute augmentation à laquelle il peut deviner admissible.

25.13 L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu des Articles des heures supplémentaires en temps de déplacement durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans cet article.

25.14 L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

Congé sabbatique

25.15 Un employé au service du Musée des beaux-arts du Canada depuis plus de huit (8) ans d'emploi continu peut demander un congé sabbatique à des fins de recherche ou de perfectionnement professionnel. La demande sera approuvée sous réserve des nécessités du service et de l'approbation du sujet par le sous-directeur et conservateur en chef.

25.16 La durée du congé n'excédera pas quatre (4) mois, et un employé ne pourra obtenir que deux (2) congés sabbatiques au cours de sa carrière au Musée. Le délai entre les deux congés sabbatiques sera d'au moins six (6) ans.

25.17 Un maximum de deux (2) employés pourront bénéficier d'un congé sabbatique par période de dix-huit (18) mois.

25.18 L'employé qui a obtenu un congé sabbatique devra rembourser soixante-quinze pour cent (75 %) du coût de ce congé (salaires et avantages) au Musée des beaux-arts du Canada s'il quitte son poste de façon volontaire dans les quatre (4) mois qui suivent le congé.

ARTICLE 26 MISE À PIED

26.01 La mise à pied d'employés indéterminés est possible lorsque les conditions économiques, administratives ou législatives obligent au réaménagement des ressources ou à l'élimination d'un ou de plusieurs postes.

26.02 Si l'employeur décide de mettre à pied une ou plusieurs personnes, il doit en aviser l'Institut avant d'aviser les employés touchés. Par la même occasion, l'employeur transmet à l'Institut toute information jugée utile pour démontrer le besoin de la mise à pied.

26.03 L'employé dont le poste est déclaré excédentaire aux besoins reçoit un préavis d'au moins six (6) mois, délai pendant lequel il est rémunéré et où il continue de recevoir tous les avantages sociaux associés qui s'y rattachent. Pendant cette période, l'employeur fera tous les efforts possibles pour affecter l'employé à un autre poste vacant pour lequel il est qualifié ou pour lequel il peut le devenir s'il reçoit une formation raisonnable. Les coûts de cette formation seront défrayés par l'employeur.

26.04 Un employé peut exiger de l'employeur qu'il accepte sa démission avant la fin de la période ouvrant droit à priorité d'employé déclaré excédentaire afin de recevoir un paiement forfaitaire équivalent à son salaire couvrant la période entre la date de sa démission et la date prévue de mise à pied et ce, pour un paiement maximum de six (6) mois.

26.05 Si aucun poste n'est trouvé avant l'expiration de la période ouvrant droit à priorité d'employé déclaré excédentaire, l'employé reçoit un avis de mise à pied au moins un mois avant la date prévue de la mise à pied. Si l'employé n'a pas démissionné, son nom est inscrit sur une liste de rappel pour une durée d'un an, pendant laquelle il n'est pas rémunéré.

26.06 L'employé peut refuser un poste pour une période déterminée sans perdre les droits établis dans le présent article. L'employé qui accepte un poste pour une période déterminée garde le droit de recevoir un avis de rappel au travail pour combler un poste pour une période indéterminée.

26.07 Si le poste d'un employé est déclaré excédentaire pendant que celui-ci est en congé de maladie, le congé n'est pas interrompu et la période ouvrant droit à priorité d'employé déclaré excédentaire commence à la date où l'employé est déclaré médicalement apte à retourner au travail.

ARTICLE 27 INDEMNITÉ DE DÉPART

27.01 Sous réserve de la clause 27.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire dans les cas suivants :

- a) Mise à pied
 - i) Dans le cas d'une première (1^{er}) mise à pied deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu; ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte au moins dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans d'emploi continu; ou quatre (4) semaines de rémunération si l'employé compte au moins vingt ans d'emploi continu; plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année supplémentaire complète d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).
 - ii) Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, deux (2) semaines de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu moins toute période pour laquelle l'employé a déjà reçu une indemnité de départ.

b) Décès

Une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, est versée à la succession de l'employé décédé.

c) Congédiement pour incapacité

Lorsque, de l'avis de l'employeur, l'employé est incapable d'accomplir les fonctions du poste qu'il occupe et qu'il est mit fin à son emploi, celui-ci a le droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

27.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites par tout montant de prestation pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emplois. En aucun cas il n'y a cumul des indemnités de départ maximales prévues à cette clause.

Il demeure entendu que les paiements versés en vertu des clauses 27.03 à 27.06 ou de toute disposition semblable mentionnée dans d'autres conventions collectives doivent être considérés comme une prestation de cessation d'emploi pour l'administration de cette clause.

27.03 Cessation de l'indemnité de départ

Sous réserve de la clause 27.02 ci-dessus, l'employé permanent en date du 13 mars 2012 a droit à une indemnité de départ qui correspond à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, il a droit à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

27.04 Options

Le montant auquel l'employé a droit doit lui être versé à sa discrétion soit comme :

- (a) Un versement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de signature de la convention collective;

- (b) Un versement unique au moment de la cessation d'emploi de l'employé en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi;
- (c) Une combinaison des options (a) et (b), conformément à la clause 27.05 (c).

27.05 Sélection d'une option

- (a) L'employeur doit communiquer à l'employé le nombre d'années d'emploi continu à son actif au plus tard à la date de la signature de la convention collective.
- (b) L'employé doit aviser l'employeur de l'option de paiement sélectionnée au plus tard 90 jours suivant la signature de la convention collective.
- (c) L'employé qui sélectionne l'option décrite à la clause 27.04 (c). doit préciser le nombre de semaines complètes pour lesquelles il doit être rémunéré, conformément à la clause 27.04 (a). Le reste lui sera versé conformément à la clause 27.04 (b).
- (d) L'employé qui ne fait aucun choix en vertu de la clause 27.05 (b) sera réputé avoir choisi l'option 27.04 (b).

27.06 Nomination à une unité de négociation différente

Cette clause s'applique à toute situation où un employé est nommé à un poste de l'unité de négociation de l'IPFPC en provenance d'un poste en dehors de cette unité pour lequel, à la date de sa nomination, des dispositions semblables à celles des articles 27.01 (b) et (c) sont toujours en vigueur, sauf si la nomination est seulement à titre intérimaire.

- (a) Sous réserve de la clause 27.02 ci-dessus, à la date à laquelle un employé permanent devient assujéti à la présente convention collective après sa signature, l'employé a droit à une indemnité de départ qui correspond à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, il a droit à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines, en fonction du taux de rémunération de son poste d'attache à la veille de la nomination.
- (b) L'employé ayant droit à une indemnité de départ en vertu du sous-paragraphe (a) a le même choix d'options décrit à la clause 27.04. Toutefois, la sélection d'une option doit se faire dans les trois (3) mois suivant la nomination à l'unité de négociation.
- (c) L'employé qui ne fait aucun choix en vertu de la clause 27.06 (b) sera réputé avoir choisi l'option 27.04 (b).

ARTICLE 28
EXPOSÉ DE FONCTIONS

28.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, la justification de son poste ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 29
IMMUNISATION

29.01 L'employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

29.02 L'employé est libre de se prévaloir de ces moyens d'immunisation.

ARTICLE 30
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

30.01 Si un changement technologique affectant les conditions ou la sécurité d'emploi des employés devait survenir durant la présente convention collective, les parties s'engagent à se rencontrer au moins trente jours avant la date prévue pour le changement pour négocier des solutions aux problèmes soulevés par le changement technologique. Dans le cas où les parties ne s'entendraient pas sur les mesures à prendre, elles conviennent de déférer le problème à un tiers nommé par les deux parties pour qu'il soit réglé de façon définitive par médiation/arbitrage.

ARTICLE 31
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

31.01 Les dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* s'appliquent à la présente convention et les parties à cette convention doivent les respecter. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut sur ce sujet.

ARTICLE 32
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

32.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

32.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé.

32.03 Les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

32.04 Les sommes retenues conformément à cet article doivent être versées par chèque à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

32.05 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

32.06 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

32.07 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

ARTICLE 33 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

33.01 L'employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les systèmes de babillard électronique, à l'usage de l'agent négociateur pour l'affichage d'avis officiels, dans des endroits facilement accessibles aux employés et déterminés par l'employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

ARTICLE 34 INFORMATION

34.01 L'employeur convient de fournir à l'Institut, lorsqu'il y a des changements, une liste donnant les renseignements suivants :

- Nom et niveau
- Nouveaux employés
- Date de nomination des nouveaux employés
- Congés, sauf les congés annuels et les congés de maladie
- Mises en disponibilité
- Rayé de l'effectif (RDE), avec les motifs

34.02 L'employeur convient de fournir un exemplaire de la convention collective à chaque employé dans les trente (30) jours suivant la signature de ladite convention.

34.03 Chaque nouvel employé reçoit une copie de la convention collective ainsi qu'un avis, fourni par l'Institut, pour lui indiquer comment communiquer avec l'Institut.

34.04 L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux et de tout changement ultérieur.

ARTICLE 35 CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL

35.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

- a) À l'employé qui représente l'agent négociateur dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- b) À l'employé qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

35.02 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration et du comité exécutif de l'agent négociateur et au congrès de l'agent négociateur.

35.03 Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un maximum de trente (30) jours de congé payés partagés entre les employés qui participent aux réunions préparatoires et aux réunions de négociations collectives au nom de l'agent négociateur.

35.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable employé pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

35.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'agent négociateur pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

ARTICLE 36 SOUS-TRAITANCE

36.01 Le Musée peut recourir à la sous-traitance à la condition que cela n'entraîne pas la mise à pied involontaire d'employés indéterminés. Le Musée peut réaffecter un employé ou s'entendre avec le syndicat pour lui offrir une prime de départ pour faciliter la sous-traitance, toutefois en cas de réaffectation, le salaire de l'employé est protégé au taux actuel.

ARTICLE 37 GRÈVE OU LOCK-OUT

37.01 Il n'y aura pas de grève ni de lock-out pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 38 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

38.01 Les parties à la présente convention partagent le même désir de régler façon rapide et équitable les griefs au fur et à mesure qu'ils se présentent et s'engagent à suivre le processus de règlement des conflits décrit ci-après.

Procédure de règlement des griefs

38.02 L'employé qui croit avoir un grief peut en discuter et essayer de le régler avec son superviseur immédiat (gestion) et, selon son choix, avec ou sans le concours d'un représentant syndical.

38.03 L'employé qui estime avoir été traité injustement ou qui s'estime lésé a le droit de présenter un grief de la manière prescrite, sauf si le grief se rapporte à l'interprétation ou à l'application de la présente convention ou d'une décision arbitrale, auquel cas il doit recevoir l'approbation de l'Institut et être représenté par celle-ci.

38.04 Sous réserve de la clause 38.03, un employé a le droit de présenter un grief par écrit au premier palier de la procédure de règlement des griefs n'importe quand dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a été informé (ou à partir du moment où il a eu connaissance autrement) de la décision, de la situation ou de la circonstance donnant lieu à son grief. Le délai pour présenter un grief peut être prolongé par une entente mutuelle des parties. L'employé sera représenté par un membre, un délégué syndical ou un responsable de l'Institut.

- a) Un employé présente son grief au directeur des Ressources humaines.
- b) La décision de l'employeur au premier palier est donnée par écrit.
- c) Les griefs qui ne sont pas réglés au premier palier dans un délai de dix (10) jours ouvrables peuvent être soumis au deuxième palier.

38.05 L'employé a le droit de présenter un grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, à condition qu'il le présente dans une période maximale de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a été ou aurait dû être informé de la décision au palier précédent. Les griefs présentés à ce palier de la procédure de règlement des griefs sont instruits par le directeur/sous-directeur et conservateur en chef. Le grief est normalement entendu au deuxième palier dans les quinze (15) jours après sa

présentation. Une décision est rendue par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables après la date de l'audience.

38.06 Le grief présenté à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs doit être énoncé par écrit sur la formule prescrite, en conformité avec les instructions indiquées sur la formule. Le représentant de la direction qui reçoit le grief doit signer la formule en conformité avec les instructions.

38.07 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

Congédiement

38.08 L'employeur informe l'Institut par écrit de tout congédiement immédiat d'un employé.

38.09 Lorsque l'employeur congédie un employé ou le suspend pendant plus de deux semaines, la procédure de règlement des griefs s'applique et le grief peut être présenté au deuxième palier.

38.10 L'employé peut, au moyen d'un avis écrit au directeur des Ressources humaines, retirer un grief, à condition que, si le grief découle de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, le retrait soit approuvé par écrit par l'Institut.

38.11 Lorsque le grief a trait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'Institut peut, au nom de tous et chacun des employés faisant partie de l'unité de négociation, présenter le grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs et il en va de même pour le grief syndical.

38.12 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés sur entente mutuelle entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Institut.

Arbitrage

38.13 Si la réponse de l'employeur à un grief au dernier palier de la procédure n'est pas acceptable, l'Institut peut soumettre l'affaire à l'arbitrage par écrit dans les vingt (20) jours de la réception de la réponse du dernier palier.

38.14 Les parties peuvent s'entendre pour renvoyer l'affaire à un conseil d'arbitrage suivant des modalités établies par elles.

38.15 Dans le cas où les parties se sont entendues quant à la nomination de l'arbitre unique, celui-ci sera considéré comme étant un tribunal d'arbitrage aux fins du présent article. Le tribunal d'arbitrage entendra le différend ou la violation présumée, rendra une décision et cette décision sera finale et exécutoire pour les parties et pour un employé

qu'elle touche. La décision de la majorité constitue la décision du tribunal d'arbitrage, mais s'il n'y a pas de majorité, la décision du président l'emporte.

38.16 Le tribunal n'est pas autorisé à changer ou modifier les dispositions de la présente convention, à substituer de nouvelles dispositions, à rendre des décisions contraires aux dispositions de la présente convention, ni à augmenter ou diminuer les salaires. Par contre le tribunal peut déterminer si l'employé a été congédié ou suspendu sans motif valable. Dans ce cas, le tribunal peut ordonner à l'employeur de rétablir l'employé dans ses fonctions et de lui verser un montant égal à la perte de son salaire attribuable au congédiement ou à la suspension.

38.17 L'employeur et l'Institut versent chacun la moitié de la rémunération et des frais du président du tribunal et chacune des parties paie ses propres frais pour chaque cas d'arbitrage.

38.18 Grief de classification

- a) Les fonctions et les responsabilités sur lesquelles repose un grief de classification doivent être celles qui étaient attribuées et exercées au moment où la décision de loger un grief a été prise.
- b) Outre la description du poste, l'attestation des fonctions réellement remplies représente une preuve pertinente et admissible. Néanmoins, tout désaccord entre l'employé et le superviseur des fonctions attribuées doit être signalé dans le grief de classification tel quel.
- c) L'employé discute de la classification de son poste avec un représentant de la direction bien informé des questions de classification et avec un représentant de l'Institut, avant de loger un grief de classification.
- d) L'information pertinente au grief, telles la description du poste, l'évaluation et le motif du résultat, les modifications apportés aux fonctions ainsi que les déclarations du superviseur et de l'employé, est communiquée avant l'audition finale pour ce que les agents de classification des deux parties puissent en discuter en privé, s'il y a lieu.

38.19 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite,

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage; et
- b) son accord de représentation de l'employé dans la procédure d'arbitrage.

38.20 Les parties s'engagent à se réunir tous les six (6) mois pour discuter de leur expérience en matière de processus de règlement des conflits afin de se concerter sur des mesures à appliquer pour améliorer ce processus.

ARTICLE 39 CONSULTATION MIXTE

39.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte constructive et efficace et sont disposées à consulter sur des questions d'intérêt commun liées aux relations de travail.

39.02 Un comité de consultation mixte (CCM) sera constitué et comprendra des représentants des parties patronale et syndicale.

39.03 Le comité se réunit au moins deux fois par année à la demande de l'une ou l'autre des parties et à la date et au lieu convenus par les deux parties. Les employés ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé au comité.

39.04 Le CCM aura le pouvoir de créer un sous-comité pour étudier certaines questions particulières d'intérêt commun liées aux relations de travail, notamment des questions touchant l'égalité d'accès à l'emploi.

39.05 Le CCM n'aura pas le pouvoir de modifier des dispositions de la convention collective.

ARTICLE 40 NORMES DE DISCIPLINE

40.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

40.02 L'employeur informe le représentant de l'agent négociateur qu'une telle suspension a été infligée.

40.03 Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. L'employé reçoit, dans la mesure du possible, un préavis d'au moins trois (3) jours.

40.04 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire un document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

40.05 Un document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé est détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire similaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

ARTICLE 41 EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

41.01 L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

41.02 Sous réserve de l'article 48, les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des employés à temps plein, sauf indication contraire.

41.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) par jour ou trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

41.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

41.05 Les congés ne peuvent être accordés que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions ou que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

41.06 L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

41.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein, il est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées.

41.08 L'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

41.09 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans la clause concernant les droits aux congés annuels de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, un quart (1/4) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, un tiers (1/3) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, cinq douzièmes (5/12) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, la moitié (1/2) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

41.10 L'employé à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

41.11 Pour fins d'administration des crédits de congé annuels et de maladie, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.

41.12 L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

41.13 Nonobstant les dispositions de l'article 27 (Indemnité de départ), lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emplois à temps plein et à temps partiel ou de diverses périodes d'emplois à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : La période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ pour mise à pied ou décès sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

41.14 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans la clause 42.13 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à sa classification immédiatement avant sa cessation d'emploi.

ARTICLE 42
APPRÉCIATION DU RENDEMENT
DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

42.01 L'appréciation du rendement de l'employé signifie toute appréciation ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé.

42.02 L'employeur effectue une évaluation officielle du rendement de l'employé au moins une fois par année. L'employé en cause doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là et lorsque complété, le rapport est versé à son dossier personnel.

42.03 Les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de la connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué. Sans limiter en aucun cas le droit de l'employeur de discipliner un employé, le document d'évaluation en soi ne doit jamais servir à discipliner un employé.

42.04 L'employé a le droit présenté des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

42.05 Deux fois par année, l'employé peut, sur demande, consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'employeur. Seuls des renseignements connus de l'employé sont versés à son dossier. À sa demande, l'employé reçoit une copie de tout document contenu dans son dossier personnel à ce moment-là.

ARTICLE 43
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

43.01 Les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur, toutefois, avant de prendre un autre emploi, l'employé doit aviser l'employeur par écrit de toute occasion d'emploi externe liée à la conservation, à la muséologie ou à l'histoire de l'art. L'employeur doit aviser l'employé dans les sept (7) jours suivants s'il y a conflit d'intérêts entre l'emploi proposé et les tâches officielles de l'employé.

ARTICLE 44
PÉRIODE D'ESSAI

44.01 Un nouvel employé est réputé à l'essai pour durer d'au plus neuf (9) mois d'emploi travaillé. La période d'essai est prise en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu.

ARTICLE 45 DOTATION

45.01 Les employés qui ont été mis à pied et qui sont toujours inscrits sur la liste de rappel et qui rencontrent les qualifications pour des postes vacants de même niveau ou de niveau inférieur, seront considérés avant l'annonce. Le Musée informera l'employé inscrit sur la liste de rappel de ces postes en acheminant une lettre par courrier recommandé ou par messagerie à l'adresse inscrite au dossier de l'employé.

45.02 L'employeur annonce une vacance à l'intérieur de l'unité de négociation en affichant un avis de concours durant au moins six (6) jours ouvrables. L'employeur fournira une copie de l'avis au Syndicat. Le poste doit être affiché à l'interne pour les membres de l'unité de négociation. Une décision définitive sera prise au sujet des candidats à l'interne avant que la vacance ne soit affichée ou annoncée à l'externe.

45.03 Les employés qui ont été mis à pied et qui sont toujours inscrits sur la liste de rappel, ont le droit de poser leur candidature à un poste vacant de niveau supérieur qui fait l'objet d'un avis de concours.

45.04 L'avis de concours susmentionné doit porter les renseignements suivants, qui sont tirés de la description du poste à combler :

- a) niveau de l'emploi;
- b) sommaire des fonctions du poste;
- c) critères de qualification;
- d) échelle salariale;
- e) la date limite pour recevoir les applications.

45.05 Les exigences du poste, établies par l'employeur, sont pertinentes au poste.

45.06 Les postes vacants sont comblés selon le critère du mérite. « Au mérite » veut dire que l'on cherche le meilleur candidat possible pour le poste en question.

45.07 Le nom du candidat retenu est communiqué par écrit aux candidats non retenus au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la nomination. À leur demande, ceux-ci sont également informés par écrit des motifs de la décision.

45.08 L'employé intéressé à poser sa candidature à un poste qui pourrait être annoncé pendant qu'il est en congé autorisé ou en voyage d'affaire en informe l'employeur et fournit à ce dernier un moyen d'entrer en communication avec lui.

45.09 Les postes vacants de moins de neuf (9) mois ne sont pas nécessairement annoncés.

45.10 Les employés nommés pour une période déterminée qui auront complété trois (3) années d'emploi continu deviendront des employés nommés pour une période

indéterminée, à l'exception des employés nommés pour une période déterminée qui remplacent des employés nommés pour une période indéterminée en congé. Le statut de ces derniers sera modifié après cinq (5) années d'emploi continu.

ARTICLE 46 DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT

46.01 Les parties à cette entente ne tolèrent aucune forme de discrimination, ingérence, restriction, coercition, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son expression sexuelle, son identité sexuelle, ses caractéristiques génétiques, son orientation sexuelle, sa situation familiale, sa situation matrimoniale, ses déficiences, ses condamnations pour lesquelles il a obtenu un pardon, son adhésion au syndicat ou son activité dans l'Institut.

46.02 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement (sexuel ou personnel) et ils conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le milieu de travail.

46.03 D'un commun accord, les parties peuvent recourir à un médiateur pour régler les griefs concernant le harcèlement ou la discrimination. Les parties choisissent le médiateur et en partagent les frais.

ARTICLE 47 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

47.01 Les régimes d'assurance suivants et leurs modifications s'inscrivent dans le cadre de la présente convention et sont considérés comme tels :

- le Régime de soins dentaires de la fonction publique;
- le Régime de soins de santé de la fonction publique; et
- le Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique fédérale.

47.02 Il est entendu que les mêmes pourcentages de participation partagés entre l'employeur et l'employé éligible qui existent au moment de la signature de la convention seront maintenus.

47.03 Nonobstant ce qui précède, comme indique *La Loi sur les musées*, les employés éligibles demeureront assujetti à la *Loi sur la pension de la fonction publique* incluant la partie II de la Loi, qui porte sur le Régime de prestations supplémentaires de décès.

47.04 L'éligibilité à ces régimes sera déterminée par les administrateurs des dits régimes et pourra faire l'objet d'un appel auprès des comités compétents du Conseil National Mixte et du Conseil du Trésor s'il existe des procédures d'appel semblables.

ARTICLE 48 RÉMUNÉRATION

48.01 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus aux taux précisés à l'annexe «A» pour la classification du poste auquel il est nommé.

48.02 Aucun paiement ni avis n'est remis pour moins d'un dollar (1,00 \$).

48.03 Une augmentation d'un virgule vingt-cinq pour cent (1,25 %) à l'intérieur de l'échelle se fera une fois par année, à la date de l'anniversaire d'entrée en fonction de l'employé ou de sa promotion. Cette augmentation est liée à l'évaluation de rendement de l'employé. Aucune augmentation à l'intérieur de l'échelle ne sera allouée pour une évaluation moins que satisfaisante. S'il n'y a pas d'évaluation, le rendement est jugé satisfaisant.

48.04 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins quinze (15) jours, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.

48.05 Une reclassification désigne une révision du niveau d'un poste à la suite d'une étude ou d'une vérification.

48.06 Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau pour lequel le taux maximum de rémunération est supérieur à ce qu'il était, le taux de rémunération est fixé selon les règles relatives aux promotions ou aux mutations, à moins de dispositions contraires dans la convention collective ou le régime de rémunération.

48.07 Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau pour lequel le taux maximum de rémunération est inférieur à ce qu'il était, le titulaire du poste au moment de cette reclassification continue de recevoir l'ancien taux de rémunération jusqu'à ce que le maximum de rémunération au nouveau poste dépasse celui associé à l'ancien niveau. Entre temps, les augmentations d'ordre économiques prévues à l'Annexe « A », sont versées à l'employé annuellement sous forme de paiement forfaitaire.

48.08 Lorsqu'un employé occupe un poste identifié par l'employeur comme un poste bilingue et que celui-ci rencontre les normes, évalué par un examen de langue seconde, l'employée reçoit une prime au bilinguisme de 800,00 \$ par année. Pour être éligible à la prime, l'employé doit recevoir un salaire pour au moins dix jours dans le mois. La prime au bilinguisme pour les employés à temps partiel est payée au prorata.

48.09 Lorsque les taux de rémunération précisés à l'annexe <<A>> de cette entente ont une date d'entrée en vigueur antérieure à la signature de l'entente, la période rétroactive s'applique aux employés, anciens employés ou, en cas de décès, à la succession de

l'ancien employé qui faisaient partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 2 de cette entente pendant la période rétroactive.

48.10 Afin de permettre aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession de l'ancien employé de recevoir le paiement conformément au paragraphe précédent, l'employeur les avertit, par courrier recommandé à la dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception du courrier recommandé pour exiger ce paiement par écrit; après cette période, l'employeur n'a plus l'obligation de verser ces paiements.

ARTICLE 49 MODIFICATIONS À LA CONVENTION

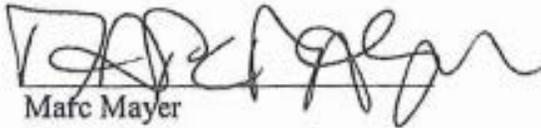
49.01 Des modifications peuvent être apportées d'un commun accord pendant la durée de la présente convention.

**ARTICLE 50
DURÉE DE LA CONVENTION**

50.01 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2017 et viennent à échéance le 30 septembre 2021.

MUSÉE DES BEAUX-ARTS
DU CANADA

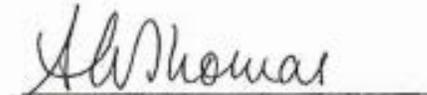
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Marc Mayer
Directeur général



Debi Daviau
Présidente



Ann Thomas
Conservatrice en chef par intérim



Pierre Ouellet
Négociateur, l'IPFPC



Sylvain, Bordeleau
Directeur intérimaire
Ressources humaines



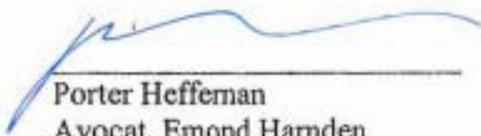
Jonathan Shaughnessy
Conservateur associé



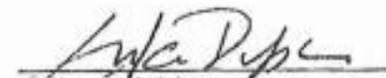
Julie Heckham
Sous-directrice, Administration et
dirigeante principale des finances



Andrea Kunard
Conservatrice associé



Porter Heffeman
Avocat, Emond Hamden



Etika Dolphin
Conservatrice associé

SIGNÉ À OTTAWA le 17^{ie} jour
du mois de octobre 2018.

ÉCHELLES SALARIALES
1^{er} octobre 2017 au 20 septembre 2021

A) En date de la ratification, tous les employés de l'unité de négociation recevront une augmentation liée au rendement additionnelle unique de trois virgule vingt-cinq pour cent (3,25 %). Les employés dont le salaire serait alors supérieur au maximum de leur échelle salariale seront plutôt placés à l'échelon maximum de leur échelle salariale et recevront un paiement forfaitaire équivalant au solde de l'augmentation liée au rendement unique. Les employés qui sont déjà au maximum de leur échelle salariale recevront un paiement forfaitaire équivalant à trois virgule vingt-cinq (3,25 %) de leur salaire annuel.

B) Augmentation économique

1^{er} octobre 2017 – 1,25%

<u>Niveau</u>	<u>MIN</u>	<u>MAX</u>
L/N A: Adjoint à la conservation	53,835	68,344
L/N B: Conservateur adjoint	67,230	79,481
L/N C: Conservateur associé	75,431	93,150
L/N D: Conservateur principal	92,644	109,856

1^{er} octobre 2018 – 1,5%

<u>Niveau</u>	<u>MIN</u>	<u>MAX</u>
L/N A: Adjoint à la conservation	54,642	69,369
L/N B: Conservateur adjoint	68,238	80,673
L/N C: Conservateur associé	76,563	94,547
L/N D: Conservateur principal	94,033	111,504

1^{er} octobre 2019 – 1,5%

<u>Niveau</u>	<u>MIN</u>	<u>MAX</u>
L/N A: Adjoint à la conservation	55,462	70,409
L/N B: Conservateur adjoint	69,262	81,884
L/N C: Conservateur associé	77,711	95,965
L/N D: Conservateur principal	95,444	113,177

1^{er} octobre 2020 – 1,5%

<u>Niveau</u>	<u>MIN</u>	<u>MAX</u>
L/N A: Adjoint à la conservation	56,294	71,466
L/N B: Conservateur adjoint	70,301	83,112
L/N C: Conservateur associé	78,877	97,405
L/N D: Conservateur principal	96,876	114,874

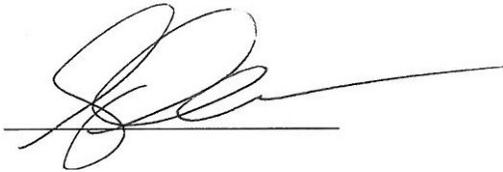
LETTRE D'ENTENTE

**Article 45.10
Dotation**

Les parties conviennent que, pour la durée de la convention collective, l'application de l'article 45.10 est suspendue.

Le 13 février 2012

Pour l'IPFPC Pour l'employeur

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right, positioned above a horizontal line.A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carole Balth', positioned above a horizontal line.