

# CONVENTION COLLECTIVE

## ENTRE LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE



ET

## L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



**Date d'expiration : 15 juin 2006**

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	Objet et portée de la convention.....	4
2	Interprétation et définitions .....	4
3	Champ d'application .....	7
4	Primauté de la loi sur la convention collective .....	7
5	Responsabilités de la direction.....	8
6	Reconnaissance syndicale .....	8
7	Représentants des employés .....	9
8	Utilisation des locaux de l'employeur.....	9
9	Précompte des cotisations.....	10
10	Information.....	10
11	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	12
12	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance .....	12
13	Grève et lock-out .....	14
14	Absence de discrimination et de harcèlement .....	14
15	Droits politiques .....	16
16	Congés – Dispositions générales .....	16
17	Jours fériés payés .....	17
18	Autres congés payés ou non payés.....	19
19	Congé de maladie payé.....	32
20	Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle .	33
21	Indemnité de départ.....	37
22	Temps de toilette .....	38
23	Administration de la paye .....	39
24	Temps de déplacement .....	42
25	Indemnité de rappel au travail, de disponibilité et de rentrée au travail.....	44
26	Prime de poste .....	45
27	Évaluation des postes .....	46
28	Suspension et mesures disciplinaires.....	46
29	Examen du rendement et dossier de l'employé.....	47
30	Santé et sécurité.....	48
31	Consultation mixte .....	49
32	Politiques et plan .....	49
33	Procédure d'arbitrage et de règlement des griefs.....	50
34	Employés à temps partiel .....	55
35	Horaires de travail variables/comprimés.....	58
36	Régimes d'assurance et de retraite.....	61
37	Révision de la convention.....	62
38	Durée de la convention.....	62
39	Durée du travail .....	62

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
40	Heures supplémentaires.....	65
41	Congés annuels payés .....	68
42	Frais d'inscription.....	71
43	Indemnité de plongée .....	71
44	Immunisation .....	72
45	Changement technologique.....	72
46	Indemnité de recherche sur le terrain ou en mer .....	73
47	Dotation en Personnel .....	74
48	Réaménagement des effectifs .....	78
49	Publications, droits d'auteur et brevets.....	79
50	Tenue vestimentaire .....	80
Appendice A	Taux de rémunération .....	82
Appendice B	Système de classification du MCN. Fourchette des cotes numériques .....	84
Appendice C	Structure organisationnelle du MCN .....	85
Lettre d'entente n° 1	Plan d'évaluation et de classification des emplois.	86
Lettre d'entente n° 2	Télétravail .....	87
Lettre d'entente n° 3	Responsabilités pour les premiers soins.....	88
Lettre d'entente n° 4	Rajustement au titre de l'équité salariale .....	89
Lettre d'entente n° 5	Stationnement.....	90
Lettre d'entente n° 6	Conversion des crédits de congé.....	91
Lettre d'entente n° 7	Sécurité d'emploi .....	92
Protocole d'entente	Politique sur le l'élimination du harcèlement et de La discrimination .....	93

## **ARTICLE 1**

### **OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le Musée canadien de la nature (ci-après désigné l'« employeur »), l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après désignée l'« Alliance ») et les employés, et d'énoncer certaines conditions d'emploi qui ont été convenues dans le cadre de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention reconnaissent le mandat du Musée tel qu'il est énoncé dans la *Loi sur les musées*. Travaillant ensemble afin de réaliser ce mandat, les parties ont le désir commun d'améliorer la qualité du Musée, de maintenir des normes professionnelles, de favoriser le bien-être des employés du Musée et d'accroître leur efficacité. Par conséquent, les parties sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

- 2.01 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention :
- a) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada, autrement nommée comme l'agent négociateur;
  - b) « unité de négociation » désigne les employés de l'employeur, tel que décrit dans le certificat d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations de travail. (dossier du Conseil : 590-27; 14 mars 1994);
  - c) « congé compensatoire » désigne le congé payé accordé en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération versé à l'employé au cours de ce congé est établi en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon sa classification et son poste d'attache, le jour qui précède immédiatement le jour du congé;
  - d) « emploi continu »
    - i) « emploi continu » désigne l'emploi ininterrompu chez l'employeur. Pour les employés qui, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1990, étaient des employés du Musée national des sciences naturelles, l'emploi continu comprend tout le service continu des employés à la fonction publique et leur durée de service continu par la suite,
    - ii) pour tout autre employé : la durée de service continu depuis la dernière date d'embauche;
  - e) « jour de repos » en ce qui concerne l'employé à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions rattachées à son poste, pour une raison autre que le fait que l'employé a pris un congé ou qu'il est absent de son poste sans permission;

- f) « employé » désigne toute personne qui est membre de l'unité de négociation définie à l'article 6;
- g) « employeur » désigne le Musée canadien de la nature et inclut toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'employeur;
- h) « jour férié »
  - i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié payé aux termes de la présente convention,
  - ii) cependant, aux fins de l'administration d'un quart qui s'étend sur plus d'une journée, ce quart sera réputé complètement travaillé :
    - a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures ont été effectuées ce jour-là,
    - ou
    - b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures ont été effectuées ce jour-là;
- i) « mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la discontinuation d'une fonction;
- j) « congé » désigne la permission accordée à l'employé de s'absenter pendant ses heures de travail normales ou habituelles;
- k) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;
- l) « conjoint » s'entend également du « conjoint de fait »;
- m) une relation entre « conjoints de fait » est réputée exister lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, l'employé a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son conjoint, et qu'il continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;
- n) « taux de base » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé;
- o) « heures supplémentaires » désigne :
  - i) dans le cas de l'employé à temps plein, les heures de travail que l'employé est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail,
  - ii) dans le cas d'un employé à temps partiel, les heures de travail que l'employé est autorisé à effectuer en sus de la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale de l'employé à temps plein, à l'exception des heures effectuées un jour férié;
- p) « taux et demi » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire de l'employé;

- q) « taux double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé;
- r) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176;
- s) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5);
- t) « zone d'affectation » a le sens que lui donne la Politique sur les voyages;
- u) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à temps plein divisé par trente-sept et demi (37½);
- v) « types d'employés »
- i) « employés permanents à temps plein » désigne les employés dont la durée du travail est de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, sept heures et demie (7½) par jour et qui ont normalement deux jours de repos consécutifs,
- ii) « employés à temps partiel » désigne les employés dont la durée du travail est de moins de trente sept heures et demie (37½) mais plus de douze heures et demie (12½) par semaine.

Nonobstant ce qui précède, exceptionnellement et selon les nécessités du service, l'employeur peut embaucher des employés pour une période de douze heures et demi (12½) ou moins par semaine. Dans ces circonstances, l'employeur consulte le syndicat avant de prendre une mesure de dotation.

- iii) « employés occasionnels » désigne les employés appelés au travail pour des circonstances exceptionnelles et imprévues, qui travaillent moins de trente-sept heures et demie (37½) par semaine et ne sont pas normalement inscrits à l'horaire à l'avance. L'employé occasionnel dont la moyenne des heures travaillées est supérieure à douze heures et demie (12½) par semaine durant une période de six (6) mois ou qui travaille plus de 325 heures durant cette même période sera considéré comme l'employé permanent à temps partiel. À l'exception de l' Appendice A et de l'article 6, la convention collective ne s'applique pas aux employés occasionnels,
- iv) « employés temporaires » désigne les employés qui sont embauchés à temps plein ou à temps partiel, et normalement pour une période déterminée afin :
- de remplacer des employés en congé
  - d'occuper des postes temporairement vacants
  - d'accomplir du travail qui n'a pas à être accompli de façon régulière
  - de remplir une affectation temporaire dont le financement est plafonné.

Au moment de leur embauche, les employés temporaires seront informés par écrit de la date de cessation de leur emploi. L'employeur peut, à sa discrétion, décider de modifier cette date si des circonstances imprévues surviennent incluant des exigences financières imprévues.

Lorsque les employés sont embauchés pour une période de moins de six (6) mois, le

nombre total de jours auxquels les employés ont droit en vertu de l'alinéa 18.05c) ne dépasse pas trois (3) jours durant cette période. Ces employés ont aussi droit à seulement un des deux congés prévus aux alinéas 18.08b) Congé personnel et c) Congé de bénévolat pendant qu'ils occupent un emploi pour cette période de moins de six (6) mois.

Les employés temporaires deviennent des employés permanents après avoir occupé le même poste pendant une période de trois (3) années consécutives; sont exclus les employés temporaires qui remplacent des employés permanents en congé pour une période de plus de trois (3) ans ou les employés temporaires embauchés pour des projets précis d'une durée de plus de trois (3) ans. La période de trois (3) ans s'applique de façon rétroactive à la date de nomination.

w) « travail continu » désigne, pour les besoins de la convention collective, le travail effectué dans un secteur ou service où on ne tient normalement pas compte des dimanches, des samedis ou des jours fériés.

2.02 Sauf disposition contraire de la convention collective, les termes et expressions qui y sont employés et qui sont définis dans le *Code canadien du travail* ont le sens que le *Code* leur donne.

### **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employés et à l'employeur.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03 L'emploi du singulier dans la présente convention est réputé inclure le pluriel.
- 3.04 L'emploi du masculin dans la présente convention est réputé inclure le féminin. L'emploi du masculin générique a uniquement pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture, et ne saurait en aucun cas être interprété comme un désaveu, par le Musée canadien de la nature, des principes d'équité en matière d'emploi auxquels il souscrit.

### **ARTICLE 4 PRIMAUTÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 4.01 Advenant qu'une loi du Parlement, s'appliquant aux employés régis par la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de celle-ci.
- 4.02 Les parties reconnaissent que, à l'instar des lois en général, la présente convention collective doit être interprétée en conformité avec les principes établis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## **ARTICLE 5 RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

- 5.01 Sauf dans les limites qu'elle établit, la présente convention ne restreint aucunement le pouvoir des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction pour l'employeur. Ces fonctions sont exercées d'une manière raisonnable et non arbitraire.
- 5.02 Tous les documents, ententes et conditions d'emploi non prévus par la présente convention sont nuls et sans effet.

## **ARTICLE 6 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 6.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'employeur décrits dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations de travail en date du 14 janvier 1994, tel qu'il a été modifié le 14 mars 1994 (dossier du Conseil : 590-27).

### **6.02 Employés à temps partiel, occasionnels et temporaires**

L'employeur reconnaît l'Alliance comme l'agent négociateur de tous les employés permanents, à temps partiel, occasionnels et temporaires.

### **6.03 Travail de l'unité de négociation**

- a) Les employés du Musée qui ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention n'effectueront pas les tâches normalement assignées aux employés régis par la présente convention.
- b) Le recours aux services de bénévoles ne sera pas étendu au-delà de la pratique courante, comme le prévoit la Politique sur les bénévoles (révisée le 23 septembre 2003).
- c) Aucun employé de l'unité de négociation ne sera mis en disponibilité et ses heures normales ne seront pas réduites, du fait que ses fonctions sont attribuées à des bénévoles ou à un ou plusieurs employés à temps partiel ou temporaires, sauf avec le consentement de l'employé (emploi partagé).
- d) À la demande de l'employé à temps plein, et sous réserve des besoins opérationnels, le statut d'employé peut être changé pour celui d'employé à temps partiel pendant une période fixe convenue. L'Alliance sera avisée d'une telle période.

### **6.04 Sous-traitance**

L'employeur s'engage à tenir des consultations constructives avec le syndicat avant de donner en sous-traitance le travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation. Si cette sous-traitance entraîne des mises en disponibilité, les employés touchés peuvent être réaffectés et bénéficier de la protection salariale, ou ils bénéficieront des dispositions de l'article 48 (Réaménagement des effectifs).

## **ARTICLE 7 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS**

- 7.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit choisir, notamment par voie de nomination, des employés comme représentants.
- 7.02 L'Alliance détermine l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme, du nombre et de la répartition des employés dans les lieux de travail, et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs.
- 7.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à la clause 7.02.
- 7.04 a) Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour enquêter sur les plaintes des employés qui sont de nature urgente, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Si possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) En autant que possible, la demande de l'employeur en vue d'obtenir la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion sera communiquée au superviseur de l'employé.

## **ARTICLE 8 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

- 8.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits commodes déterminés par l'employeur et l'Alliance, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels. L'employeur se réserve le droit de refuser l'affichage de renseignements qu'il pourrait considérer comme opposés à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- 8.02 L'employeur met à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour qu'elle y place des quantités raisonnables de ses documents.
- 8.03 Un représentant dûment accrédité de l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur, pour aider à régler une plainte, un grief et toute autre affaire du syndicat, et pour assister à une réunion convoquée par la direction. L'employeur permet l'accès à ses locaux pour de telles rencontres lorsque des arrangements ont été pris au préalable avec lui.
- 8.04 L'Alliance fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

- 8.05 En conformité avec la clause 8.01, l'employeur permet à la section locale du syndicat d'utiliser ses systèmes de communication. Si l'employeur rencontre des difficultés d'espace sur le serveur, des consultations auront lieu afin d'envisager des solutions de rechange.
- 8.06 L'employeur peut permettre à la section locale d'utiliser ses locaux en dehors des heures de travail des employés pour y tenir des réunions de ses membres.
- 8.07 L'employeur mettra à la disposition de la section locale un espace dans les lieux de travail, pour qu'elle y entrepose de manière sûre des dossiers et qu'elle ait accès à des salles de réunion.

## **ARTICLE 9 PRÉCOMPTE DE COTISATIONS**

- 9.01 Sous réserve des dispositions du présent article et comme condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle. Si le revenu de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisant pour qu'un montant soit retenu aux termes du présent article, l'employeur n'est pas obligé de faire des retenues sur les payes ultérieures.
- 9.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.
- 9.03 Pour l'application de la clause 9.01, les retenues sur la paye de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi, dans la mesure où il existe un revenu.
- 9.04 Aucune association d'employés autre que l'Alliance n'est autorisée à faire retenir par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres sommes sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- 9.05 Les montants retenus conformément à la clause 9.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les retenues ont été effectuées; ils sont accompagnés de précisions indiquant le nom de chaque employé et les retenues faites sur sa paye.
- 9.06 L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.
- 9.07 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité imputable à une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.
- 9.08 Les cotisations syndicales retenues par l'employeur sont incluses sur les feuillets T-4.

## **ARTICLE 10 INFORMATION**

- 10.01 L'employeur convient de communiquer chaque mois à l'Alliance et à la section locale, en plus de l'information indiquée à la clause 9.05, la liste des renseignements suivants :

- Nom, classification et niveau
- Division et lieu de travail
- Emploi
- Nouveaux employés
- Date de nomination des nouveaux employés
- Tous les congés de longue durée de plus de trois mois
- Mise en disponibilité
- Cessations d'emploi et types de cessations
- Numéro d'identité assigné

10.02 a) L'employeur convient d'accorder au président de la section locale ou à la personne que celui-ci désigne et aux nouveaux employés, jusqu'à concurrence d'une (1) heure de congé payé, afin que les nouveaux employés, au moment où ils sont accueillis, soient informés de l'existence d'une convention collective entre l'Alliance et l'employeur.

b) L'employeur convient de présenter les nouveaux employés au président de la section locale ou à son délégué dès que possible après l'embauche.

10.03 L'employeur convient de fournir une copie de la convention collective à chaque employé et s'efforcera de le faire dans un délai d'un (1) mois après la signature de celle-ci.

10.04 L'Alliance convient de faire imprimer la convention collective dans les deux langues officielles et s'efforcera de faire parvenir les deux versions à l'employeur dans les trois (3) semaines de la signature de la convention collective. L'employeur convient de partager en parts égales avec l'Alliance les frais d'impression.

10.05 Sur demande écrite de l'employé, l'employeur rend disponible, à un moment qui leur convient à tous les deux, les documents qui ont un rapport direct avec les conditions d'emploi de l'employé. De plus, les documents suivants seront placés dans un endroit convenable pour que les employés puissent les consulter :

- La convention collective
- La *Loi sur les musées*
- Le *Code canadien du travail* (parties I, II et III)
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- La décision du Conseil canadien des relations de travail (590-27 : 14 mars 1994)
- Le plan d'évaluation et de classification des emplois
- La Politique sur les voyages
- La Politique sur l'absence de discrimination et de harcèlement
- La Politique sur les pesticides
- La Politique sur l'utilisation des véhicules à moteur
- La Politique sur la tenue vestimentaire
- La Politique sur la prime de bilinguisme
- La Politique sur les congés autofinancés
- La Politique sur le réaménagement des effectifs
- La Politique sur la réinstallation
- La Politique sur les bénévoles

- 10.06 L'employeur convient de fournir au président de la section locale du syndicat une copie de sa charte organisationnelle et de sa politique sur les ressources humaines telles qu'elles sont modifiées au besoin.

## **ARTICLE 11 RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

- 11.01 Les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi en dehors des heures pendant lesquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur, sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme donnant lieu à un conflit d'intérêts.

## **ARTICLE 12 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

- 12.01 **Plaintes déposées devant le Conseil canadien des relations industrielles. (En application des articles 94 et 96 du Code canadien du travail)**

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant le Conseil canadien des relations industrielles;
- et
- b) à l'employé qui intervient au nom de l'employé ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

- 12.02 **Demandes d'accréditation, et observations et interventions concernant ces demandes**

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

- a) à l'employé qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- et
- b) à l'employé qui présente des observations personnelles au sujet d'une accréditation.

- 12.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par le Conseil canadien des relations industrielles;
- et
- b) si les besoins opérationnels le permettent et pour des questions relatives à la convention collective, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Alliance.

- 12.04 **Audiences d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation**

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Alliance devant un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

12.05 L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation et, si les besoins opérationnels le permettent, il accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Alliance.

#### 12.06 Arbitrage

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui est :

- a) partie à l'arbitrage;
- b) le représentant de l'employé qui est partie à l'arbitrage;  
ou
- c) un témoin convoqué par l'employé qui est partie à l'arbitrage.

#### 12.07 Réunions tenues au cours de la procédure de règlement des griefs

L'employeur accorde un congé payé à l'employé pour lequel un grief a été présenté, si les besoins opérationnels le permettent et que l'employeur demande une réunion avec l'employé ou que l'employé demande de rencontrer l'employeur.

12.08 Si lors d'une réunion avec l'employeur, l'employé désire représenter un autre employé qui a présenté un grief, l'employeur organise la réunion en tenant compte des besoins opérationnels et accorde un congé payé au représentant.

#### 12.09 Enquêtes des griefs

Lorsque l'employé a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'il est obligé d'être représenté par celle-ci pour présenter un grief, et que l'employé mandaté par l'Alliance désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les besoins opérationnels le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin.

#### 12.10 Séances de négociations contractuelles

L'employeur convient de payer deux (2) membres de l'équipe de négociation du syndicat pour le temps consacré aux séances de négociations contractuelles, jusqu'à concurrence de trente (30) jours pour chaque membre.

#### 12.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

#### 12.12 Réunions entre l'Alliance et la direction, qui ne sont pas prévues dans le présent article

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent, au nom de l'Alliance, à une réunion avec la direction.

12.13 Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de

l'Alliance, de l'exécutif de l'Élément national et du comité exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance, de l'Élément national, du Congrès du travail du Canada, de la Fédération du travail de l'Ontario et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

#### 12.14 Cours de formation des représentants

Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent le pouvoir de représentants au nom de l'Alliance pour qu'ils reçoivent une formation portant sur les fonctions de représentant.

12.15 Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé élu à une charge à temps plein à l'Alliance ou à l'Élément. La durée du congé équivaut à la période durant laquelle l'employé occupe cette charge.

12.16 a) L'employé qui retourne au travail après un congé non payé accordé en vertu des clauses 12.15 et 12.17 verra la durée de ce congé déduite de la période d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels si le congé est d'une durée de plus de trois (3) mois. Cette période de congé n'est pas calculée aux fins de l'augmentation salariale. Les employés ont le droit de reprendre leur poste et de conserver leur classification à l'expiration du congé.

b) Si, durant ce congé, le poste de l'employé est aboli, l'employé sera alors traité comme s'il occupait encore le même poste et pouvait jouir de tous les droits contenus dans la convention collective, et il se verra offrir un poste comparable au même salaire. Si aucun poste n'est disponible jusqu'à la fin du congé, l'employé sera traité en conformité avec tous les droits contenus dans la présente convention collective, y compris l'article 21 – Indemnité de départ.

12.17 Si les besoins opérationnels le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé pour qu'il effectue du travail pour l'Alliance ou l'Élément.

### ARTICLE 13 GRÈVE ET LOCK-OUT

13.01 Il ne doit pas y avoir de grève ou de lock-out pendant la durée de la convention.

13.02 Si les employés sont empêchés d'exercer leurs fonctions en raison d'une grève ou d'un lock-out, soit sur les lieux de l'employeur ou sur les lieux d'un autre employeur, ils signalent la situation à l'employeur, qui déploiera tous les efforts raisonnables pour leur permettre d'effectuer leur travail à un autre endroit et de recevoir leur paye habituelle et les avantages auxquels ils ont normalement droit. L'employé qui refuse de traverser une ligne de piquetage ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires.

### ARTICLE 14 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

14.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un environnement libre de harcèlement sexuel et personnel, et l'employeur s'engage à veiller à ce que le harcèlement sexuel et personnel ne soit pas toléré dans le milieu de travail.

Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, intimidation, aucun harcèlement, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard de l'employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, son appartenance religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, sa langue, son affiliation politique, son état matrimonial, son état de personne graciée ou son adhésion au syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.

- 14.02 a) Le harcèlement sexuel se définit comme un incident ou une série d'incidents qui pourrait offenser ou humilier l'employé, et comprend notamment les contacts physiques inutiles, les gestes ou commentaires de nature sexuelle, la présentation de matériel pornographique, ou toute conduite pouvant raisonnablement être perçue comme plaçant une condition de nature sexuelle sur tout aspect de l'emploi.
- b) Le harcèlement personnel se définit comme tout comportement injustifié qui vise directement une personne et qui l'offense, compromet son emploi, nuit à son rendement ou menace son moyen de subsistance. Ce genre de comportement peut prendre la forme d'attaque physique, de menaces, d'abus verbal ou de harcèlement de nature personnelle ou raciale avilissant, rabaissant, humiliant ou embarrassant la personne visée.
- 14.03 Les plaintes concernant le harcèlement et la discrimination font l'objet d'enquêtes et sont traitées comme suit :
- Étape 1. L'employé qui dépose une plainte peut choisir la procédure de redressement informelle indiquée dans la politique de l'employeur sur l'absence de discrimination et de harcèlement (13 novembre 1998).
- Étape 2. Si l'employé, en consultation avec l'Alliance, estime que la procédure informelle a échoué ou serait inappropriée, l'Alliance peut déposer une plainte au nom de l'employé selon les dispositions du présent article.
- Étape 3. Dans la semaine qui suit le dépôt d'une plainte aux termes de l'étape 2 ci-dessus, les parties nomment un tiers, qui leur convient à toutes les deux et qui a pour mandat d'enquêter, de tenter d'intervenir comme médiateur et de proposer un règlement concernant la plainte. Si la médiation est sans succès, le tiers indépendant a le pouvoir d'imposer un règlement.
- 14.04 Les plaignants et les intimés qui sont membres de l'unité de négociation ont droit à la représentation syndicale durant l'enquête.
- 14.05 Les coûts du tiers sont partagés à parts égales entre l'Alliance et l'employeur.
- 14.06 Le comité de santé et de sécurité peut faire des recommandations à l'employeur relativement à la surveillance et à l'élaboration de stratégies ou de règles de prévention visant à réduire le risque d'abus à l'endroit du personnel.

## **ARTICLE 15 DROITS POLITIQUES**

15.01 Les employés ont le droit, pendant leurs heures de loisir ou pendant un congé autorisé, de participer au processus politique, incluant le droit de poser leur candidature à une charge politique ou de faire campagne pour le candidat de leur choix.

## **ARTICLE 16 CONGÉS - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 16.01 L'employé a le droit, une fois par exercice financier et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels, de congés de maladie et de congés compensatoires.
- 16.02 L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis, mais non utilisés, portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.
- 16.03 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) types de congés payés à la fois ni d'un avantage pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 16.04 L'employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 16.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis mais pris par l'employé, calculés selon la classification et le niveau de son poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi.
- 16.06 L'employé n'acquiert aucun crédit de congé aux termes de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu de toute autre disposition de la présente convention collective ou en vertu d'autres règles ou règlements de l'employeur.
- 16.07 a) Lorsque l'employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits de congé acquis sont convertis en heures.
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 18, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

## **ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

- 17.01 Sous réserve de la clause 17.02, les jours suivants sont des jours fériés payés 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 fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour d'Action de grâces;
  - h) le jour du Souvenir;
  - i) le jour de Noël;
  - j) le lendemain de Noël;
  - k) un autre jour dans l'année au choix de l'employé, soit la Saint-Jean Baptiste ou le premier lundi d'août;
  - l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.
- 17.02 L'employé qui est en congé non payé le jour de travail complet qui précède immédiatement et le jour de travail complet qui suit immédiatement le jour férié payé, n'a pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 12 (Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance).
- 17.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 17.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu de l'employé qui suit son jour de repos.
- Lorsqu'un jour qui est désigné comme jour férié est ainsi reporté à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 17.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent ses jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.
- 17.04 Lorsque, à l'égard de l'employé, un jour désigné comme jour férié est reporté à un autre jour en vertu de la clause 17.03 :

- a) le travail accompli par l'employé le jour qui, avant le report, était un jour férié, est considéré comme du travail accompli un jour de repos;
- et
- b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

17.05 Lorsque l'employé travaille un jour férié, il est rémunéré :

- a) au taux et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire, et au taux double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là;
- b) lorsque l'employé travaille un jour férié qui n'est pas pour lui un jour de travail normal et qui est accolé à un jour de repos durant lequel il a aussi travaillé et a reçu une rémunération supplémentaire en conformité avec l'article portant sur les heures supplémentaires, l'employé touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures travaillées.

17.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il s'y présente effectivement, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- i) une rémunération calculée selon les dispositions de la clause 17.05,
- ou
- ii) trois (3) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable.

17.07 Sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé prend pour se rendre au travail ou pour revenir à sa résidence n'est pas considéré comme du temps de travail.

17.08 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

- 17.09 a) L'employeur n'inscrit pas le 25 décembre à l'horaire de travail de l'employé.
- b) Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur n'inscrit pas à l'horaire de travail de l'employé à la fois le 26 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier à l'intérieur de la même période des Fêtes.
- c) Lorsque l'employé a travaillé le 26 décembre de la période des Fêtes d'une année, et qu'il doit travailler un (1) des deux (2) jours de congé de la période des Fêtes de l'année suivante, il peut choisir entre les deux (2) jours, sous réserve des besoins opérationnels.

## **ARTICLE 18**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

#### **18.01 Congé payé pour union conjugale**

- a) Après six (6) mois d'emploi continu et à la condition que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé se voit accorder un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter une union conjugale avec une autre personne lors d'une cérémonie publique. Cette cérémonie peut être civile, séculière ou religieuse.
- b) Dans le cas de l'employé qui a moins d'une (1) année d'emploi continu à son actif, advenant la cessation de son emploi pour des raisons autres que de décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé payé pour son union conjugale, un montant égal au montant qui lui a été versé au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute somme d'argent due à l'employé.

#### **18.02 Congé de deuil payé**

Pour l'application de la présente clause, la famille immédiate est définie comme le conjoint, le père, la mère de l'employé ou du conjoint (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'enfant, l'enfant d'un premier lit ou le pupille de l'employé, un grand-parent, le petit-fils, la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'une durée maximale de quatre (4) jours qui doit inclure le jour des funérailles. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé lors du décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé en vertu des dispositions a) ou b) de la présente clause, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congés compensatoires sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- d)
  - i) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil revêtent un caractère personnel. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu à la clause 18.02 a) et b). Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
  - ii) L'employeur prend sérieusement en considération les demandes de congés de deuil lorsque des traditions culturelles créent d'importants liens familiaux, même si le détail de ces cas particuliers n'est pas décrit dans la présente clause. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable. Dans de tels cas, la clause 18.10 s'applique.

## 18.03.1 Congé de maternité non payé

### 18.03.1.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, 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.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
- ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) (i) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, aviser l'employeur par écrit de tout changement de la durée du congé qu'elle a l'intention de prendre.
- (ii) Si l'employée désire retourner au travail plus tôt que prévu, elle doit en informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle elle désire retourner au travail.
- h) À son retour au travail après un congé de maternité, l'employée doit réintégrer le poste qu'elle occupait au

moment de commencer son congé, à condition que le poste existe toujours.

- (i) Si durant le congé, le poste de l'employée est éliminé, l'employée est alors traitée comme si elle occupait toujours le même poste, a droit à toutes les dispositions de la convention collective et se voit offrir un poste comparable au même niveau de rémunération. Si aucun poste n'est disponible jusqu'à la fin du congé, l'employée a droit à toutes les dispositions de la convention collective, y compris à l'article 21 – Indemnité de départ.
  - (ii) Si un poste identique ou comparable est offert à l'employée et qu'elle le refuse, ce faisant, l'employée est alors considérée comme ayant volontairement démissionné de son poste auprès de l'employeur.
- i) L'employée doit, en même temps qu'elle soumet sa demande pour un congé de maternité non payé, informer l'employeur par écrit de ses choix concernant la pension et les avantages. Si l'employée désire maintenir ces avantages, des dispositions seront prises pour qu'elle verse les cotisations nécessaires. L'employeur continuera de verser sa part des primes d'assurance durant le congé.
  - j) Les employées qui ont demandé ou ont l'intention de demander un congé de maternité recevront sur demande les articles pertinents du Code canadien du travail ayant trait au congé de maternité, de même qu'à la réaffectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent ou à la modification de leurs tâches.
  - k) L'employée a droit, sur demande écrite, d'être informée par écrit de toute occasion d'emploi, d'avancement ou de formation qui se présente durant la période où elle est en congé maternité et pour lesquelles elle est qualifiée.
  - l) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins 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 rémunération.

### **18.03.1.02 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

  - (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler un nombre d'heures équivalant au nombre d'heures pendant lesquelles elle a reçu l'indemnité de

maternité;

- (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (heures à travailler  
après son retour au travail  
[période totale à travailler  
précisée en (B)])

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le Musée dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a) (iii) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a) (iii) (C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- et
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, trente-huit pour cent (38 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.03.1.02 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

- (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

### **18.03.1.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a) L'employée qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.03.1.02 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,
  - et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.03.1.02 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 18.03.1.02 (a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.03.1.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

## 18.03.2 Congé parental non payé

### 18.03.2.01 Congé parental non payé

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

A la demande de l'employé et avec l'accord de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) peut être pris en deux périodes ou plus.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
  - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
  - ou
  - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) L'employeur peut :
  - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi du Musée ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi

continu » aux fins 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 rémunération.

- h)
  - (i) Sauf exception valable, l'employé doit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, aviser l'employeur par écrit de tout changement de la durée du congé qu'il a l'intention de prendre.
  - (ii) Si l'employé désire retourner au travail plus tôt que prévu, il doit en informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle il désire retourner au travail.
- i) À son retour au travail après un congé parental, l'employé doit réintégrer le poste qu'il occupait au moment de commencer son congé, à condition que le poste existe toujours.
  - (i) Si durant le congé, le poste de l'employé est éliminé, l'employé est alors traité comme s'il occupait toujours le même poste, a droit à toutes les dispositions de la convention collective et se voit offrir un poste comparable au même niveau de rémunération. Si aucun poste n'est disponible jusqu'à la fin du congé, l'employé a droit à toutes les dispositions de la convention collective, y compris à l'article 21 – Indemnité de départ.
  - (ii) Si un poste identique ou comparable est offert à l'employé et qu'il le refuse, ce faisant, l'employé est alors considéré comme ayant volontairement démissionné de son poste auprès de l'employeur.
- j) L'employé doit, en même temps qu'il soumet sa demande pour un congé parental non payé, informer l'employeur par écrit de ses choix concernant la pension et les avantages. Si l'employé désire maintenir ces avantages, des dispositions seront prises pour qu'il verse les cotisations nécessaires. L'employeur continuera de verser sa part des primes d'assurance durant le congé.
- k) Les employés ont droit, sur demande écrite, d'être informés par écrit de toute occasion d'emploi, d'avancement ou de formation qui se présente durant la période où ils sont en congé parental et pour lesquelles ils sont qualifiés.
- l) Les employés qui ont demandé ou ont l'intention de demander un congé parental recevront sur demande les articles pertinents du Code canadien du travail ayant trait au congé parental, de même qu'à la réaffectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent ou à la modification de leurs tâches.

### **18.03.2.02 Indemnité parentale**

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

  - (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins

que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 18.03.2.02(a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(heures à travailler après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le Musée dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a) (iii) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a) (iii) (C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, trente-huit pour cent (38 %) de son taux de rémunération horaire, moins toute somme gagnée pendant cette période;
  - (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.03.2.02(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira

la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

### **18.03.2.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

- a) L'employé qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.03.2.02(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,
  - et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.03.2.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 18.03.2.02(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.03.2.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

#### 18.04 **Congé pour les soins aux membres de la famille immédiate, la réinstallation du conjoint et les besoins personnels**

Aux fins de la présente clause, la famille immédiate désigne le conjoint, les enfants, les enfants par remariage, le père et la mère de l'employé et du conjoint (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Sous réserve des besoins opérationnels, l'employé bénéficie d'un congé pour les soins des membres de la famille immédiate, la réinstallation du conjoint et les besoins personnels aux conditions suivantes :
- i) à l'exception des dispositions du sous-alinéa vii) qui suit, l'employé informe l'employeur par écrit quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf si une urgence ou des circonstances imprévues l'en empêchent,

##### **Soins des membres de la famille immédiate**

- ii) dans le cas d'un congé non payé pour les soins de la famille immédiate, le congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de trois (3) semaines et d'une durée maximale de cinq (5) ans. Le temps déjà passé en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire en vertu de la convention précédente doit être inclus dans cette durée maximale,

##### **Réinstallation du conjoint**

- iii) dans le cas d'une réinstallation, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence, et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement,

##### **Besoins personnels**

- iv) sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses besoins personnels,
- v) sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) jours jusqu'à concurrence d'un (1) an est accordé à l'employé pour ses besoins personnels,
- vi) l'employé a droit à un congé non payé pour ses besoins personnels une (1) seule fois en vertu de chacun des sous-alinéas iv) et v) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi au Musée. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental, sans le consentement de l'employeur,

- vii) sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'au plus trois (3) jours est accordé pour des besoins personnels. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable,
  - viii) l'employeur accorde un congé payé d'une durée maximale d'une demi-journée (½) pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Lorsque l'employé doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement, ses absences sont imputées à ses crédits de congés de maladie.
- b) Le congé accordé en vertu du présent article pour une période excédant trois (3) mois est déduit du calcul de la période d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels, et il n'est pas compté aux fins de l'augmentation de salaire.
  - c) À son retour du congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ, si le poste existe toujours.
    - i) Si, durant ce congé, le poste de l'employé est aboli, l'employé sera alors traité comme s'il occupait encore le même poste et pouvait jouir de tous les droits contenus dans la convention collective, et il se verra offrir un poste comparable au même salaire. Si aucun poste n'est disponible jusqu'à la fin du congé, l'employé sera traité en conformité avec tous les droits contenus dans la présente convention collective, y compris l'article 21 – Indemnité de départ.
    - ii) Si un poste identique ou comparable est offert à l'employé et que celui-ci le refuse, ce refus est considéré par l'employeur comme un départ volontaire de la part de l'employé.
    - iii) Dans le cas où l'employé désire reprendre son poste avant la date prévue de la fin de son congé, il en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle il sera de retour.

#### 18.05 Congé payé pour obligations familiales

- a) Pour l'application de la présente clause, la famille désigne le conjoint, les enfants, les enfants du conjoint, le père et la mère de l'employé et du conjoint (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou tout autre personne demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'employeur accorde un congé payé aux conditions suivantes :
  - i) pour le rendez-vous d'un membre de la famille chez le médecin ou le dentiste lorsque ce membre est incapable de s'y rendre par ses propres moyens, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou les agences d'adoption appropriées. L'employé est censé faire des efforts raisonnables pour fixer les rendez-vous du membre de la famille chez le médecin et le dentiste de manière à réduire au minimum son absence du travail. L'employé qui demande un congé en vertu des présentes dispositions doit prévenir son superviseur immédiat du rendez-vous aussitôt que possible,
  - ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille et permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée,

- iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être accordé des jours différents non consécutifs,.
- c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b) i), ii) et iii) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.
- d) L'employé qui a utilisé le maximum de congés prévus au présent article peut utiliser annuellement jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congé de maladie s'il a besoin de congés additionnels pour des obligations familiales reliées à la maladie, définies au présent article.

#### 18.06 Congé pour fonctions judiciaires

L'employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période où il est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) sur assignation ou citation ou autres instruments juridiques, d'assister comme témoin à une procédure qui a lieu :
  - i) devant une cour de justice ou en vertu des pouvoirs de celle-ci, ou devant un jury d'accusation,
  - ii) devant un tribunal, un juge, un juge de paix, un magistrat ou un coroner,
  - iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice de ses fonctions,
  - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à contraindre des témoins à comparaître devant eux,  
ou
  - v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à enquêter et à contraindre des témoins à se présenter devant eux.

#### 18.07 Congé payé pour la sélection du personnel

Lorsque, aux fins de remplir un poste chez l'employeur, l'employé prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris l'entrevue postérieure à la sélection, s'il y a lieu, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise à ces fins.

#### 18.08 Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

- a) L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :
  - i) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail; ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable;

- ii) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention.

b) **Congé personnel**

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière commençant le 1<sup>er</sup> avril 2002, un (1) jour de congé payé pour des raisons personnelles.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

c) **Congé de bénévolat**

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière commençant le 1<sup>er</sup> avril 2002, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour un organisme ou une activité communautaire ou de bienfaisance.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

#### 18.09 **Congé pour accident de travail**

L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable que peut fixer l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et qu'un organisme d'indemnisation des accidents du travail a informé l'employeur qu'il a certifié que l'employé était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une lésion corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute volontaire de l'employé;
- ou
- b) d'une maladie, notamment d'une maladie professionnelle, résultant de son emploi et survenant dans le cadre de celui-ci, si l'employé convient de remettre à l'employeur toute somme d'argent qu'il a reçue à titre d'indemnité pour toute perte de rémunération résultant d'une telle lésion ou maladie, à la condition toutefois que ce montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé les primes.

#### 18.10 **Congé pour obligations culturelles et religieuses**

- a) L'employeur accorde un congé payé d'une durée raisonnable à l'employé pour qu'il puisse respecter ses obligations culturelles et religieuses, pourvu que cette demande soit effectuée dans un délai raisonnable avant la date du début du congé. Dans de tels cas, l'employé peut utiliser d'autres types de congés tel que mais non limité aux congés compensatoires ou les congés annuels, ou récupérer le temps perdu à son taux de rémunération de base et d'une façon qui soit satisfaisante tant pour l'employeur que pour l'employé. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.

- b) Lorsque la demande présentée par l'employé aux termes de la disposition a) ci-dessus a été approuvée par l'employeur mais que, en raison de besoins opérationnels imprévus, l'employé est tenu par la suite de travailler ce jour-là, le congé de l'employé est crédité, et l'employé est rémunéré selon les conditions de la convention collective.

## **ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

19.01 L'employé acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1¼) pour chaque mois civil pendant lequel il touche une rémunération d'au moins dix (10) jours.

### **19.02 Attribution du congé de maladie**

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 lésion à condition :

a) qu'il convainque l'employeur de son état, au moment et de la façon que ce dernier peut déterminer;  
et

b) qu'il ait les crédits de congés de maladie nécessaires.

19.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'en raison d'une maladie ou d'une lésion, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de la clause 19.02 a).

19.04 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 19.02, 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.

### **19.05 Remise de crédits de congés pendant une période de congé compensatoire**

L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, si l'employé le demande et que l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

### **19.06 Remise de crédits de congés lors d'un accident de travail**

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

- 19.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par l'employé qui est mis en disponibilité, lui seront rendus s'il est réengagé par l'employeur au cours de l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.
- 19.08 L'employeur convient que l'employé faisant l'objet d'une recommandation de renvoi pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé avant la date à laquelle il aura épuisé ses crédits de congé de maladie.
- 19.09 L'employeur peut avancer des crédits de congés de maladie à l'employé aux mêmes conditions stipulées à la clause 19.04, lorsqu'une avance de crédits précédente n'a pas été complètement remboursée.

## **ARTICLE 20**

### **CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE**

#### **20.01 Promotion professionnelle**

Les parties reconnaissent l'utilité du congé d'études et que, afin de maintenir et de rehausser l'expertise professionnelle, les employés ont besoin, de temps à autre, d'avoir la possibilité d'assister ou de participer à des activités reliées à la promotion professionnelle.

#### **20.02 Congé d'études**

- a) Avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine du savoir qui lui permettra de progresser ou de s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.
- b) L'employé qui est en congé d'études non payé en vertu de la présente clause touche une indemnité tenant lieu de traitement et allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son traitement de base. Le pourcentage de l'indemnité est laissé à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- c) À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- d) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études, l'employé peut être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit à retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé. Sauf s'il a la permission de l'employeur, l'employé qui :
  - i) soit ne termine pas ses études,
  - ii) soit ne revient pas au service de l'employeur après avoir terminé ses études,

- iii) soit cesse d'être employé, pour une raison autre que le décès ou la mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services une fois ses études terminées,

rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu de la présente clause pendant le congé d'études, ou une somme moindre que fixe l'employeur. L'employeur ne cherchera pas à se faire rembourser ces indemnités lorsqu'il existe des circonstances exceptionnelles qui affectent l'employé comme une maladie à long terme.

20.03 À son retour du congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment du début du congé, si le poste existe encore.

- i) Si, durant ce congé, le poste de l'employé est aboli, l'employé sera alors traité comme s'il occupait encore le même poste et pouvait jouir de tous les droits contenus dans la convention collective, et il se verra offrir un poste comparable au même salaire. Si aucun poste n'est disponible jusqu'à la fin du congé, l'employé sera traité en conformité avec tous les droits contenus dans la présente convention collective, y compris l'article 21 – Indemnité de départ.
- ii) Si un poste identique ou comparable est offert à l'employé et que celui-ci refuse ce poste, ce refus est considéré comme un départ volontaire de la part de l'employé.
- iii) Dans le cas où l'employé désire reprendre son poste avant la date prévue de la fin de son congé, il en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle il sera de retour.

#### 20.04 Conférences

- a) Lorsque, de l'avis de la direction, la présence de l'employé à des conférences ayant trait à son domaine de spécialisation est utile à ce dernier, l'employé a le droit d'y assister. L'employé peut faire valoir à l'employeur l'intérêt de conférences, de séminaires et d'autres rencontres de même nature.
- b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé doit avoir des occasions raisonnables d'assister de temps à autre à des conférences et à des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des besoins opérationnels.
- c) Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur peut accorder à l'employé un congé payé et un montant pour ses dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, afin de lui permettre d'assister à ces rencontres.
- d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de celui-ci est réputé en fonction et, s'il y a lieu, en déplacement. L'employeur rembourse les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est tenu d'y assister.
- e) L'employé qui est invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et, de plus, peut se voir rembourser ses droits d'inscription à la conférence ou au congrès de même que ses dépenses de voyage raisonnables.

- f) Sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa d), l'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 40 (Heures supplémentaires) et 24 (Temps de déplacement) pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès conformément aux dispositions du présent article.

#### 20.05 Perfectionnement professionnel

Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence des employés à des conférences, à des ateliers ainsi qu'à d'autres rencontres de même nature fait partie intégrante de leurs activités, et que la présence et la participation à de telles rencontres sont reconnues comme étant favorables à la carrière des employés et avantageuses pour l'employeur.

- 20.06 a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant occasionnellement aux employés la possibilité :
- i) de participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables qui sont offerts en dehors du service, pour maintenir à jour leurs connaissances et leur habiletés dans leur domaine respectif,
  - ii) d'exécuter des travaux se rattachant à leurs projets normaux dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur,
  - iii) d'exécuter des tâches dans un domaine de spécialisation qui n'est pas directement relié à leurs projets, lorsque, de l'avis l'employeur, ces tâches leur permettront de mieux remplir leur rôle actuel.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé obtient un congé payé pour prendre part aux activités décrites à la clause 20.05.
- c) En tout temps, l'employé peut faire une demande de perfectionnement professionnel en vertu du présent article, et, en tout temps, l'employeur peut choisir l'employé pour lui permettre de suivre un tel perfectionnement professionnel.
- d) Lorsqu'il choisit l'employé pour participer à du perfectionnement professionnel en vertu du présent article, l'employeur le consulte avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e) L'employé choisi pour du perfectionnement professionnel en vertu du présent article continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. Sauf dans les cas où il participe à la demande de l'employeur, l'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 40 (Heures supplémentaires) et 24 (Temps de déplacement) pour les heures qu'il passe à du perfectionnement professionnel prévu au présent article.
- f) L'employé participe à du perfectionnement professionnel en vertu du présent article peut être remboursé des dépenses de voyage raisonnables et d'autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

## 20.07 Congé d'examen payé

À la discrétion de l'employeur, l'employé qui n'est pas en congé d'études peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant ses heures de travail. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou améliore ses compétences.

## 20.08 Congé autofinancé

Conformément à la politique en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, l'employeur convient d'étudier les demandes de congé autofinancé et, sous réserve des besoins opérationnels, accorde ce congé si les conditions suivantes sont respectées :

- a) Le congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs et d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs.
- b) Une partie du salaire de l'employé, jusqu'à concurrence de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %), est différée afin de financer l'autorisation d'absence.
- c) Les montants différés pour l'employé en vertu de la présente entente sont déposés dans un compte en fiducie dans une des deux institutions financières approuvées, selon le choix de l'employé.
- d) L'employé s'engage à reprendre le même poste chez l'employeur à la fin de l'autorisation d'absence, pour une période au moins égale à la période d'autorisation d'absence.

Le congé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la période 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 être calculé aux fins des augmentations de salaire.

## ARTICLE 21 INDEMNITÉ DE DÉPART

21.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 21.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

### a) Mise en disponibilité

- i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, l'employé touche deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire 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 et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, l'employé touche une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de la disposition a) i) ci-dessus.

### b) Démission

Sous réserve de l'alinéa 21.01 c), l'employé qui démissionne et qui a au moins dix (10) années d'emploi continu touche la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

### c) Retraite

- i) Au moment de la retraite, l'employé qui a droit à une pension immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qui a droit à une allocation annuelle immédiate aux termes de cette loi,  
  
ou
- ii) l'employé à temps partiel qui travaille régulièrement plus de treize heures et demie ( $13\frac{1}{2}$ ) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle immédiate s'il avait été cotisant en vertu de cette loi,

touche une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'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 et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

**d) Décès**

Advenant le décès de l'employé il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'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 et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

**e) Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- i) Lorsque l'employé a plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incapacité, il touche 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 et divisée par trois cent soixante-cinq (365), l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii) Lorsque l'employé a plus de dix (10) années d'emploi continu à son actif et qu'il cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incompétence, il reçoit une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

21.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 21.01.

21.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit selon sa classification et son poste d'attache en date de la cessation d'emploi.

## **ARTICLE 22 TEMPS DE TOILETTE**

22.01 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, un temps de toilette est clairement nécessaire, il est permis à l'employé de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver à la fin de la journée de travail.

## **ARTICLE 23**

### **ADMINISTRATION DE LA PAYE**

#### **23.01 L'employé, autre que l'employé qui touche une rémunération d'intérim, a droit, en contrepartie des services rendus :**

- a) À la rémunération indiquée à l' Appendice A pour la classification et le niveau du poste auquel il est nommé.
- b) Un nouvel employé est normalement embauché au taux de rémunération minimum du niveau de classification de son poste. L'employeur peut, à sa discrétion, embaucher un employé à n'importe quel taux dans l'échelle salariale du niveau de classification du poste.
- c) La période visée par l'augmentation d'échelon est de 52 semaines, et la date d'augmentation d'échelon est la date anniversaire suivant la période visée par l'augmentation de la rémunération, qui est calculée à partir de la date de nomination.

#### **23.02 a) Les taux de rémunération énumérés à l' Appendice A de la présente convention entrent en vigueur à la date stipulée dans la présente convention.**

- b) Si les taux de rémunération indiqués à l' Appendice A de la présente convention entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :
  - i) aux fins des clauses ii) à v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention, sauf si les parties ont conclu une entente différente,
  - ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie des unités de négociation mentionnées à l'article 6 de la présente convention pendant la période de rétroactivité,
  - iii) les taux de rémunération sont versés en un montant équivalant au montant qui aurait été versé si la convention avait été signée à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération,
  - iv) pour permettre aux anciens employés ou, en cas de décès, à leur succession, de recevoir le paiement aux termes du présent article, l'employeur informe ces employés ou les exécuteurs testamentaires, par courrier recommandé envoyé à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de 30 jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit; après ce délai, l'employeur est déchargé de toute obligation concernant le paiement,
  - v) il n'y a ni paiement ni avis en vertu de la clause 23.02 b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1) dollar.

#### **23.03 Lorsqu'une augmentation d'échelon et une révision de rémunération entrent en vigueur à la même date, l'augmentation d'échelon est appliquée en premier lieu, et le taux qui en résulte est révisé conformément à la révision de la rémunération.**

Dans le cas où la date de nomination, l'augmentation d'échelon et la révision de rémunération d'un employé entrent en vigueur à la même date, l'augmentation d'échelon est appliquée en premier, le taux qui en résulte est révisé conformément à la révision de la rémunération, et le taux applicable lors de la nomination est établi selon l'échelle de taux révisée du nouveau niveau de classification, conformément aux dispositions des clauses 23.04, 23.05 et 23.06.

#### **23.04 Taux de rémunération lors d'une nomination à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximum égal ou plus élevé**

##### **a) Taux de rémunération à la promotion**

La nomination d'un employé constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximum applicable au poste auquel il est nommé ou reclassifié dépasse le taux de rémunération maximum applicable au niveau de titularisation de l'employé immédiatement avant sa nomination :

- i) d'un montant au moins égal à la plus faible augmentation d'échelon prévue pour le poste auquel il est nommé, lorsque le poste comporte plus d'un taux de rémunération, ou
  - ii) dans tous autres cas, d'un montant au moins égal à quatre pour cent (4 %) du taux de rémunération maximum pour le poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination, lorsque le poste auquel il est nommé ne comporte qu'un seul taux de rémunération.
- b) Sous réserve de la clause 23.09, lors de la promotion, le taux de rémunération est le taux le plus près du taux de rémunération auquel l'employé avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation comme le stipule la clause a) ci-dessus, ou un montant au moins égal à quatre pour cent (4 %) du taux maximum pour le poste auquel il est nommé.

#### **23.05 Taux de rémunération lors d'une nomination à un niveau de classification comportant un taux maximum inférieur**

(Remarque : Sauf dans le cas d'une reclassification de fonctions et de responsabilités à un niveau ayant un taux maximum inférieur, auquel cas la clause 23.07 s'appliquerait.)

- a) Une personne est rétrogradée lorsque, en raison de son incompétence ou de son incapacité, elle est nommée à un poste qui comporte un taux de rémunération maximum moindre que le taux maximum applicable à son niveau de titularisation précédent.
- b) Sous réserve de la clause 23.05 a), la personne qui est rétrogradée touche le taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être supérieur, du taux de rémunération auquel elle avait droit dans son niveau de titularisation qui a précédé immédiatement sa nomination.

#### **23.06 Taux de rémunération à la mutation**

- a) Une personne est mutée lorsque sa nomination à un poste ne constitue ni une promotion ni une rétrogradation.
- b) Sous réserve de la clause 23.06 a), lorsque la nomination constitue une mutation, l'employé touche le taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être inférieur, du taux de rémunération auquel il avait droit à son niveau de titularisation qui a précédé immédiatement sa

nomination ou, si pareil taux n'existe pas, il touche le taux de rémunération maximum applicable au poste auquel il est nommé.

### 23.07 Taux de rémunération lors d'une reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau comportant un taux maximum inférieur

Lorsque les fonctions et responsabilités de l'employé sont reclassifiées à un niveau comportant un taux de rémunération maximum plus bas que celui auquel l'employé est payé, les règles suivantes s'appliquent :

- a) Avant qu'un poste soit reclassifié à un niveau comportant un taux de rémunération maximum plus bas, le titulaire sera informé par écrit.
- b) Malgré sa reclassification à la baisse, le poste occupé est réputé, à toutes fins, avoir conservé l'ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il continue de toucher le salaire et les augmentations d'échelon comme si le poste n'avait pas été reclassifié à la baisse. La présente disposition est citée comme une disposition sur la protection salariale et, sous réserve de l'alinéa c) ii), elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou que le maximum du niveau reclassifié, qui est révisé à l'occasion, devienne plus élevé que celui de l'ancien niveau de classification, qui est révisé à l'occasion.
- c)
  - i) L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste ayant un niveau de classification équivalant à celui de son ancien poste.
  - ii) Si le titulaire décline une offre de mutation à un poste, présentée aux termes de l'alinéa i) ci-dessus, sans raison valable et suffisante, il sera immédiatement rémunéré au taux de rémunération qui s'applique au poste reclassifié.

23.08 Si, pendant la durée de la présente convention collective, un nouveau plan de classification est développé et mis en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les nouveaux taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de ce plan, négocier les taux de rémunération avec l'Alliance. Les nouveaux taux de rémunération seront en vigueur rétroactivement à la date de mise en œuvre du plan.

### 23.09 Rémunération d'intérim

- a) Lorsqu'un employé est requis 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 une période d'au moins six (6) jours consécutifs, l'employé touche, pendant cette période, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à exercer ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce jour est considéré comme un jour travaillé aux fins de cette période.
- c) Lorsqu'un employé travaille des quarts et qu'il est tenu par l'employeur d'occuper temporairement un poste à un niveau de classification supérieur, l'employé reçoit une rémunération d'intérim pour toutes les heures travaillées comme s'il avait été nommé à ce poste de niveau de classification supérieur.

### 23.10 Rémunération d'un employé lorsque sa rémunération d'intérim prend fin

- a) À partir de la date de cessation de sa rémunération d'intérim, l'employé a le droit de recevoir sa rémunération comme s'il était demeuré à son niveau de classification dans l'unité de négociation. Le taux ainsi déterminé est celui de l'employé aux fins du calcul de son nouveau taux de rémunération pour une nomination ou une rémunération d'intérim qui coïncide avec la date de cessation.
- b) Lorsque l'employé qui occupe un poste à titre intérimaire ou temporaire est nommé au niveau de classification auquel il est affecté à titre intérimaire ou temporaire, il continue d'être rémunéré, dans ce niveau de classification, au taux de rémunération qu'il touche, et son service dans ce niveau de classification est reconnu aux fins de déterminer la date d'augmentation de sa rémunération.

### 23.11 Décès

Lors du décès d'un l'employé, l'employeur verse à sa succession la rémunération que l'employé aurait reçu pour la période allant de la date du décès de l'employé jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé est survenu.

### 23.12 Paiement en trop

Lorsque, sans que cela soit de sa faute, un employé a été payé en trop, le bureau de la paye et des avantages l'avise de son intention de recouvrer le paiement en trop avant d'initier ce recouvrement. Si le paiement en trop excède cinquante dollars (50 \$) et que l'employé avise l'employeur que le recouvrement lui causera des difficultés, des dispositions sont prises par l'employeur avec le bureau de la paye et des avantages afin de limiter le recouvrement à un maximum de dix pour cent (10 %) de la paye de l'employé pour chaque période de paye jusqu'à ce que le montant total ait été recouvré.

### 23.13 Augmentations de rémunération

- a) L'employé qui occupe un poste auquel est rattaché un taux de rémunération minimum et maximum, reçoit des augmentations de rémunération, conformément à l' Appendice A, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de rémunération maximum pour son poste.
- b) L'augmentation de rémunération correspond à un pourcentage de la rémunération de l'employé, arrondie au dollar le plus près dans l'échelle de taux applicable au poste.

### 23.14 Prime de bilinguisme

L'employé qui occupe un poste désigné bilingue par l'employeur et qui satisfait aux exigences linguistiques, comme le confirme un examen de langue seconde, reçoit une prime de bilinguisme de 800 \$ par année. Afin d'être admissible à cette prime, l'employé doit avoir touché un salaire pour au moins dix (10) jours dans le mois. La prime de bilinguisme des employés à temps partiel est accordée au prorata.

## ARTICLE 24 TEMPS DE DÉPLACEMENT

24.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et les limites prévues par le présent article. L'employé en déplacement se verra rembourser toutes

dépenses jugées raisonnables, en conformité avec la Politique sur les voyages du Musée canadien de la nature, datée du 13 novembre 1998.

24.02 Lorsqu'un employé est tenu, pour les affaires du Musée, de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, l'heure du départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux clauses 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend les temps d'arrêt en cours de route, à la condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

24.03 Aux fins des clauses 24.02 et 24.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- i) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue du départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.
- ii) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de sa résidence ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à sa résidence ou à son lieu de travail.
- iii) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ ou un autre moyen de transport, ou l'un et l'autre, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à la condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

24.04 Si l'employé est tenu de se déplacer conformément aux clauses 24.02 et 24.03 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel il se déplace mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière sauf lorsque le déplacement dépasse la durée de la journée normale de travail, en quel cas il touche :
  - i) le taux applicable aux heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux de base pour une journée.
- b) un jour de travail normal pendant lequel il se déplace et travaille, il touche :
  - i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,  
et
  - ii) le taux applicable aux heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux de base;
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux de base.

- 24.05 À la place d'une rémunération en espèces des heures supplémentaires acquises en vertu de l'article 24, l'employé peut demander un congé en vertu des dispositions de l'article 40 relatives aux congés compensatoires.
- 24.06 Aux termes du présent article, aucune rémunération n'est versée pour le temps que prend l'employé pour se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

## **ARTICLE 25**

### **INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL, DE DISPONIBILITÉ ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

- 25.01 a) Si l'employé est rappelé au travail et y retourne soit un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, ou un jour de repos, ou après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, ou s'il est en disponibilité, l'employé touche alors le plus élevé des deux montants suivants :
- i) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures. Un tel maximum inclut toute indemnité de rentrée au travail prévue à la présente convention,

ou

  - ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.
- b) Le paiement minimum susmentionné ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Les employés à temps partiel recevront un paiement minimum en conformité avec l'article 34.
- 25.02 Sauf dans les cas où l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé prend pour se rendre au travail ou pour retourner à sa résidence n'est pas considéré comme du temps de travail.
- 25.03 Non cumul des paiements**
- Les paiements versés en vertu du présent article et des dispositions concernant les heures supplémentaires ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.
- 25.04 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui se trouve dans les locaux de l'employeur au moment où il est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, si cette période supplémentaire est accolée à toute période de travail déjà effectuée ce jour-là.
- 25.05 À la place d'une rémunération en espèces des heures supplémentaires acquises en vertu des dispositions 25.01 d) i) et ii), l'employé peut demander un congé en vertu des dispositions de l'article 40 relatives aux congés compensatoires

25.06 Lorsqu'un employé est rappelé au travail dans les conditions décrites à la clause 25.01 a), b), et doit utiliser un moyen de transport autre que des services de transport publics, l'employé se voit rembourser les frais de transport selon les modalités prévues dans la Politique sur les voyages.

L'employeur peut, à sa discrétion, utiliser des téléavertisseurs s'ils s'avèrent pratiques et efficaces et ce, sans frais pour les employés qui sont en disponibilité.

25.07 L'employé qui est joint au téléphone par l'employeur et qui est tenu de travailler touche un minimum d'une (1) heure de rémunération au taux de base ou au taux des heures supplémentaires applicable, selon le plus élevé des deux.

25.08 Lorsque l'employeur exige qu'un employé soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé a droit à un paiement de dix dollars (10 \$) pour toute période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pendant laquelle il est en disponibilité.

25.09 L'employé désigné par une lettre ou une liste pour effectuer des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable du temps de disponibilité.

25.10 Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

## ARTICLE 26 PRIME

26.01 Les employés dont les heures de travail sont fixées sur une base irrégulière ou par roulement touchent une prime de 1,50 \$ l'heure pour toutes les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

26.02 Les autres employés dont la moitié ou plus des heures sont régulièrement inscrites à l'horaire entre 16 h et 8 h toucheront une prime de 1,50 \$ l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16h et 8 h. La prime ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

### 26.03 Prime de fin de semaine

a) Les employés reçoivent une prime supplémentaire de 1.50 \$ l'heure pour le travail effectué le samedi ou le dimanche comme le prévoit la disposition b) ci-dessous.

b) La prime de fin de semaine est payable pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, rémunérées au taux de base et effectuées le samedi ou le dimanche.

### 26.04 Prime de poste fractionné

L'employé reçoit une prime supplémentaire de 1.50 \$ l'heure pour toutes les heures de travail effectuées pendant un poste fractionné. Un poste fractionné désigne un poste qui est normalement prévu à l'horaire conformément à la présente convention collective et qui comprend une interruption normalement prévue à

des fins autres que la pause repas ou la période de repos de l'employé. Cependant, la disposition qui précède ne s'applique pas dans les cas où l'employé demande à travailler pendant un poste fractionné.

## **ARTICLE 27 ÉVALUATION DES POSTES**

### **27.01 Énoncé des fonctions**

Sur demande écrite, un employé reçoit un énoncé complet et à jour des fonctions et responsabilités rattachées à son poste, y compris le niveau de classification de celui-ci, la cote numérique attribuée à chaque facteur de ce poste, la justification de cette cotation ainsi qu'un organigramme décrivant la classification du poste dans l'organisation.

27.02 Tous les postes dans l'unité de négociation seront cotés selon le plan d'évaluation et de classification des postes établi par l'employeur en consultation avec l'Alliance. Les postes seront classifiés en fonction des niveaux indiqués à l' Appendice A.

27.03 Dans les vingt (20) jours de travail qui suivent la réception de la décision concernant l'évaluation de son poste, l'employé peut interjeter appel auprès du Vice-président, Services corporatifs (ou la personne que celui-ci désigne). À défaut d'un règlement à ce palier, la décision peut être renvoyée à l'arbitrage en conformité avec les dispositions de l'article 33. Toutefois, l'arbitre doit être bien renseigné sur les plans d'évaluation des emplois.

## **ARTICLE 28 SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

28.01 Avant d'imposer à l'employé une mesure disciplinaire pour motif valable par réprimande écrite, suspension ou congédiement, l'employeur tient une rencontre avec l'employé. Dans des circonstances exceptionnelles, un employé peut être suspendu avec rémunération jusqu'à ce qu'une décision soit rendue conformément au présent article.

Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion au cours de laquelle une enquête doit être effectuée ou une décision doit être rendue concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance. L'employé reçoit un avis écrit de cette réunion et les motifs justifiant sa tenue au moins vingt-quatre (24) heures avant celle-ci.

28.02 L'employeur s'engage à ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience relative à une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ni dans un délai ultérieur raisonnable.

28.03 Lorsqu'une mesure disciplinaire a été prise, l'employé et la section locale sont prévenus par écrit de la mesure disciplinaire et des circonstances qui ont rendu cette mesure nécessaire.

- 28.04 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur entreprend de l'informer, par écrit, des motifs de sa suspension. L'employeur s'efforce de remettre cet avis au moment de la suspension. L'employeur informe le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension a été imposée.
- 28.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé doit être détruit après la période d'un (1) an qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire liée à l'incident mentionné dans ce document ou cette déclaration écrite a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier durant cette période.

## **ARTICLE 29**

### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ**

- 29.01 Une évaluation officielle du rendement d'un employé est effectuée annuellement.
- a) L'employé dont le rendement a fait l'objet d'une évaluation officielle doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu, et non pas qu'il y a souscrit.
  - b) Le ou les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement d'un employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) de la période visée par l'évaluation. Dans l'éventualité où l'employé a travaillé à plusieurs projets, des commentaires provenant des personnes responsables de chaque projet font partie de l'évaluation du rendement de l'employé.
  - c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.
- 29.02 a) Avant d'examiner le rendement d'un employé, on remet à celui-ci :
- i) le formulaire qui servira à l'examen,
  - ii) tout document écrit fournissant des directives à la personne qui effectue l'examen.
- b) Si, pendant l'examen du rendement de l'employé, des modifications sont apportées au formulaire ou aux directives, ces modifications sont communiquées à l'employé.
- 29.03 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année pour qu'il l'examine en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.
- 29.04 L'employé qui n'est pas d'accord avec son évaluation peut faire appel au Vice-président, services corporatifs (ou la personne que celui-ci désigne) pour obtenir une décision définitive. L'évaluation, et non le processus d'évaluation, peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu des dispositions de l'article 33 de la convention collective.

## ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ

### 30.01 Énoncé de principes

Les parties reconnaissent le droit d'un employé de travailler dans des conditions qui respectent sa santé, sa sécurité et son bien-être physique.

L'employeur et l'Alliance reconnaissent que le fait de favoriser et de maintenir le bien-être général des employés constitue un objectif commun.

Il s'ensuit que tout effort sera déployé afin de prévenir et de corriger toute situation et conduite susceptible de compromettre la santé et la sécurité des employés ou de détériorer l'environnement de travail.

### 30.02 Obligations de l'employeur

L'employeur a comme responsabilité première d'assurer le maintien de conditions de travail sécuritaires et de prendre les mesures nécessaires, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et la sécurité des employés. Les obligations de l'employeur sont énoncées dans le *Code canadien du travail*.

### 30.03 Obligations des employés

Les employés ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur santé, leur sécurité et leur bien-être physique. Ils doivent aussi s'assurer qu'ils ne mettent pas en danger la santé, la sécurité et le bien-être physique des autres personnes dans le lieu de travail ou dans les environs de celui-ci.

### 30.04 Administration de la loi

Tout droit ou avantage non stipulé au présent article et conféré aux employés ou à l'Alliance par toute loi ou règlement applicable aux parties et portant sur la santé, la sécurité ou l'environnement dans le milieu de travail fait partie intégrante du présent article.

30.05 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un environnement sans violence et l'employeur s'engage à s'assurer que la violence ne sera pas tolérée dans le milieu de travail.

« Violence en milieu de travail » désigne le comportement qu'adopte ou que tente ou menace d'adopter une personne dans l'intention de causer une blessure physique ou psychologique, dans les situations où l'on peut raisonnablement s'attendre que l'employé risque de subir une blessure physique ou psychologique.

30.06 L'employeur convient d'élaborer une politique pour lutter contre la violence dans le milieu de travail, en consultation avec le comité mixte patronal-syndical de santé et de sécurité et le syndicat. Un exemplaire de cette politique sera fourni à chaque employé.

## **ARTICLE 31 CONSULTATION MIXTE**

- 31.01 Les parties reconnaissent les avantages que représente pour chacune d'elles la consultation fructueuse et constructive et elles tiendront des consultations sur des questions d'intérêt commun.
- 31.02 a) Est mis sur pied un comité de consultation mixte composé de deux représentants de l'unité de négociation et de deux représentants de l'employeur. Le comité se réunira à des moments qui conviennent aux deux parties.
- b) Afin de rendre la consultation efficace, les parties s'assurent que leurs délégués sont des représentants autorisés qui peuvent discuter au nom des parties des sujets traités dans le processus de consultation.
- c) Le syndicat accepte de se réunir dans une tribune avec l'autre agent négociateur pour aborder des questions qui peuvent être mieux traitées dans une tribune élargie.

### **31.03 Conditions d'emploi ou de travail**

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, les parties à la présente convention se consultent de façon fructueuse au niveau approprié, au sujet des changements envisagés concernant les conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention.

31.04 Le comité ne discutera pas de griefs.

31.05 Les questions convenues par le comité, qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective, seront considérées nulles et sans effet.

## **ARTICLE 32 POLITIQUES ET PLAN**

32.01 Les politiques suivantes font partie de la présente convention collective et sont entrés en vigueur le 13 novembre 1998. L'employeur ne modifiera pas unilatéralement les documents susmentionnés si ces modifications nuisent aux conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation.

- Politique sur les voyages
- Politique contre la discrimination et le harcèlement (à réviser en se basant sur le protocole d'entente signé le 14 octobre 2003)
- Politique sur les pesticides
- Politique sur l'utilisation des véhicules à moteur
- Politique sur la tenue vestimentaire (révisée en septembre 2003)
- Politique sur la prime de bilinguisme (révisée en septembre 2003)
- Politique sur le congé autofinancé
- Politique sur le réaménagement des effectifs
- Politique sur la réinstallation
- Politique sur les droits d'auteur

- 32.02 Le Plan d'évaluation et de classification des emplois fait partie de la présente convention collective et est entré en vigueur le 15 juin 1999 conformément à la Lettre d'entente #1 et à toute autre disposition pertinente de la présente convention collective.

## **ARTICLE 33**

### **PROCÉDURE D'ARBITRAGE ET DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **33.01 Glossaire**

- a) Un « grief » est une plainte écrite soumise par un représentant autorisé de l'Alliance, signée par un employé et par le représentant autorisé de l'Alliance au nom d'un ou plusieurs employés, alléguant une violation relative à l'application, à l'interprétation ou à l'administration de la convention collective,
- ou
- une plainte écrite, présentée par l'Alliance en son propre nom, alléguant une violation relative à l'application, à l'interprétation ou à l'administration de la convention collective, également désignée « grief de l'Alliance ».
- b) Un « représentant autorisé » de l'Alliance est une personne désignée par l'agent négociateur pour participer au processus de règlement d'un grief.
- c) Le terme « jours » désigne les jours civils, à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés.

#### **33.02 Enquête sur une plainte**

Lorsqu'il enquête sur la plainte d'un employé, le représentant autorisé de l'Alliance obtient l'autorisation du superviseur immédiat de quitter le lieu de travail. Lorsqu'il entre dans le lieu de travail de l'employé, le représentant autorisé de l'Alliance obtient l'autorisation du superviseur immédiat de l'employé avant de mener l'enquête. Cette autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

Le représentant autorisé de l'Alliance bénéficie d'une période raisonnable pour terminer l'enquête. Au besoin, le représentant se présente à son superviseur avant de reprendre ses fonctions normales.

#### **33.03 Droit de présenter un grief**

L'employé qui désire soumettre un grief à un palier quelconque de la procédure de règlement des griefs transmet le grief par l'intermédiaire du représentant autorisé de l'Alliance. L'employé qui s'estime lésé est représenté par un représentant autorisé de l'Alliance à un palier quelconque de la procédure de règlement des griefs.

- 33.04 Tous les griefs sont entendus à des moments qui conviennent à toutes les parties dans les délais précisés au présent article.

### 33.05 Irrégularités

Le représentant autorisé de l'Alliance présente les griefs de la manière prévue par le présent article; toutefois, un grief ne doit pas être nul ou rejeté en raison d'une irrégularité technique ni en raison du fait qu'il n'est pas rédigé selon les formules de grief approuvées par l'Alliance et l'employeur et fournies par ce dernier.

### 33.06 Grief soumis par la poste

Lorsqu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'employeur est réputé l'avoir reçu à la date à laquelle il lui est livré. De même, l'employeur est censé avoir livré une réponse, à tout palier, à la date à laquelle le cachet postal a été apposé sur la lettre, mais le délai dans lequel l'Alliance peut présenter le grief au palier supérieur suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

### 33.07 Présentation des griefs

Un grief, à tout palier, est soumis par un représentant autorisé de l'Alliance à un représentant de la division des ressources humaines, qui y appose immédiatement sa signature et la date, puis en remet une copie au représentant autorisé de l'Alliance.

### 33.08 Paliers de la procédure de règlement des griefs

À moins d'indication contraire dans la présente convention, un grief est traité de la façon suivante :

a) Premier palier

Employeur - Directeur ou gestionnaire de la fonction (tel que décrit dans l'organigramme du MCN, Appendice D)  
Alliance - Représentant autorisé de l'Alliance

b) Deuxième palier

Employeur – Président, vice-président ou son représentant  
Alliance - Représentant autorisé de l'Alliance

Les représentants de l'Alliance mentionnés dans le présent article ont le droit de consulter personnellement les représentants désignés de l'employeur à chaque palier, à l'égard d'un grief. Le représentant désigné de l'employeur à chaque palier répond au grief personnellement par écrit, comme le prévoit une autre disposition du présent article.

### 33.09 Étape de la formulation de la plainte

L'employé qui a une plainte à formuler est encouragé à en discuter verbalement avec son superviseur immédiat ou la personne que celui-ci désigne, soit seul ou, à sa demande, en présence d'un représentant de l'Alliance. Si la plainte n'est pas réglée de cette façon, elle peut alors devenir un grief.

### 33.10 Délai – premier palier

Un grief peut être soumis au premier palier de la procédure de règlement des griefs au plus tard vingt-cinq (25) jours après la date où l'employé s'estimant lésé ou l'Alliance, selon le cas, a été avisé oralement ou par écrit ou a pris connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances qui ont donné lieu au grief.

### 33.11 **Audience et réponse au premier palier**

Dans les dix (10) jours suivant la réception ou la présentation d'un grief, l'employeur peut tenir une audience au premier palier et donnera une réponse par écrit au plaignant et au représentant de l'Alliance.

### 33.12 **Grief de l'Alliance**

Tout différend entre l'Alliance et l'employeur concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective ou une allégation de violation d'une disposition de celle-ci peut être soumis par l'Alliance, par écrit, au deuxième palier; il peut être traité comme un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et peut être renvoyé à l'arbitrage.

### 33.13 **Délai – deuxième palier**

- a) Si la décision de l'employeur au premier palier n'est pas satisfaisante, l'Alliance peut soumettre le grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs au plus tard dix (10) jours après la réception par l'Alliance de la décision écrite de l'employeur.
- b) Une audience peut avoir lieu, et l'employeur répond par écrit dans les quinze (15) jours de la présentation du grief.

### 33.14 **Abandon ou omission de répondre**

Si l'Alliance omet de présenter un grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs dans le délai stipulé, l'employeur examinera les motifs de ce retard, si une telle demande lui est présentée dans une période raisonnable. Autrement, ce grief sera considéré comme abandonné. Pareillement, si l'employeur omet de répondre à un grief dans le délai stipulé au présent article, le grief peut être soumis au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par entente écrite entre l'employeur et l'Alliance.

### 33.15 **Avis de la décision**

L'employeur fait parvenir au représentant autorisé de l'Alliance une copie de sa décision à chaque palier de la procédure de règlement des griefs en même temps que sa décision est transmise à l'employé pour le compte duquel un grief a été présenté.

Lorsque le représentant de l'employeur rejette un grief à un palier quelconque, les motifs du rejet sont inclus dans la réponse.

### 33.16 **Grief soumis directement au dernier palier**

Si l'Alliance et l'employeur en conviennent, un grief peut être soumis directement au dernier palier à l'intérieur du délai stipulé à la clause 33.10.

### 33.17 **Congédiement et suspension**

Si l'employeur congédie ou suspend indéfiniment un employé, le grief qui en découle est soumis directement au deuxième palier.

### 33.18 **Médiation**

Si elles en conviennent, les parties peuvent demander au ministre du Travail de nommer un médiateur lorsqu'un grief n'a pas été réglé suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective.

### 33.19 **Arbitrage**

Lorsqu'un grief a été soumis au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et n'a pas été réglé d'une façon qui satisfait l'Alliance, celle-ci peut renvoyer ce grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la réponse au dernier palier, sinon le grief sera considéré comme abandonné. L'Alliance informe l'employeur par écrit de chaque renvoi à l'arbitrage.

33.20 Dans les dix (10) jours qui suivent l'avis de renvoi à l'arbitrage :

- a) La question est habituellement examinée par un arbitre unique choisi par les parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur ce choix, le ministre du Travail désigne un arbitre.
- b) Le processus de désignation d'un arbitre unique est initié dans les dix (10) jours.
- c) Lorsque l'une ou l'autre partie renvoie la question à un conseil d'arbitrage, les deux parties désignent leur candidat devant être nommé au conseil d'arbitrage dans les quinze (15) jours. Les personnes nommées choisissent le président du conseil, à défaut de quoi le ministre du Travail désigne le président.
- d) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage possède tous les pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code canadien du travail*, y compris, dans le cas d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire, le pouvoir de substituer au congédiement ou à la mesure disciplinaire les autres pénalités que l'arbitre ou le conseil d'arbitrage estime justes et raisonnables dans les circonstances, y compris une indemnité pour le revenu et les avantages perdus, et d'ordonner le retrait, du dossier de l'employé, de tout document relatif à la mesure disciplinaire.
- e) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective.

33.21 L'Alliance et l'employeur assument chacun la moitié (½) des frais de l'arbitre unique ou du président unique. Chaque partie assume ses propres dépenses en ce qui a trait à la procédure d'arbitrage.

### 33.22 **Décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage**

L'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, doit rendre une décision par écrit dans les soixante (60) jours qui suivent la date de l'audience.

### 33.23 Pas de menaces ou d'intimidation

Ni l'employeur ni une personne le représentant ne doit tenter, soit par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, d'amener un employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

### 33.24 Arbitrage accéléré

Les parties conviennent que, d'un commun accord seulement, un grief peut être renvoyé à la procédure d'arbitrage accéléré suivante. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties.

#### Procédure :

- a) Les griefs renvoyés à l'arbitrage accéléré doivent être inscrits au rôle de façon à être entendus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du renvoi, à moins que l'arbitre ou, d'un commun accord, les parties, retardent l'audience.
- b) Les parties font tous les efforts raisonnables pour procéder par énoncé de faits et pour limiter autant que possible le recours aux témoins.
- c) Lorsque c'est possible, l'arbitre rend la décision verbalement à la fin de l'audience en résumant brièvement les motifs de la décision, puis en confirmant par écrit les conclusions auxquelles il ou elle a abouti dans les dix (10) jours de la date de l'audience.
- d) Lorsqu'il n'est pas possible de rendre verbalement une décision à la fin de l'audience, l'arbitre la rend par écrit accompagnée d'un bref résumé des motifs. L'arbitre doit rendre la décision écrite le plus tôt possible, mais dans tous les cas dans les dix (10) jours de la date de l'audience.
- e) La décision de l'arbitre ne constitue pas un précédent.
- f) Les décisions rendues ne peuvent être invoquées pour modifier ou remanier une partie ou la totalité de la convention collective; elles ne doivent pas non plus être incompatibles avec les dispositions de la convention collective.
- g) Les décisions découlant de l'arbitrage accéléré sont définitives et exécutoires.

## **ARTICLE 34 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

### **34.01 Dispositions générales**

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus par la présente convention collective, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales prévues par la présente convention collective.

34.02 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération de base pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires d'un employé à temps plein.

34.03 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement dans une semaine où l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept heures et demie (37½).

34.04 Les congés ne peuvent être accordés :

h) que pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions,

ou

ii) que lorsqu'ils peuvent déplacer d'autres congés prescrits par la convention collective.

### **34.05 Jours fériés désignés**

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux de base.

34.06 L'employé à temps partiel qui est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employés à temps plein à la clause 17.01 de la convention collective, est rémunéré à une fois et demie (x 1½) le taux de rémunération de base pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières prévues à l'horaire et au taux double (x 2) par la suite.

34.07 L'employé à temps partiel qui, selon les instructions, rentre au travail un jour désigné comme normalement jour férié payé pour les employés à temps plein à la clause 17.01 de la convention collective, est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément à la clause 34.06, ou bien il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux de base, selon le montant le plus élevé.

### **34.08 Heures supplémentaires**

L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein, mais ne comprend pas les heures de travail effectuées un jour férié.

34.09 Les heures supplémentaires et/ou les heures additionnelles donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans le cas où, à la demande de l'employé, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé, à moins que, à cause des nécessités du service, l'employeur ne puisse accorder un tel congé.

L'employeur accorde un congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à l'employeur.

Les congés compensateurs acquis au cours d'une année financière et qui ne sont pas utilisés au 31 mars de la même année financière sont payés au taux horaire de l'employé en vigueur le 31 mars. Le paiement de ces congés compensateurs sera versé dans le mois suivant la réception du dernier rapport mensuel des présences de l'employé relativement à l'année financière en question.

L'employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires ou des heures additionnelles au cours du mois qui suit la réception du rapport de surtemps présenté par l'employé.

L'employé peut décider de reporter à l'année financière suivante les congés compensateurs non utilisés jusqu'à un maximum équivalant à la semaine désignée de travail de l'employé au 31 mars de cette année financière.

#### **34.10 Rappel au travail**

Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions de la clause 25.01, et qu'il a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération de base pour les heures réelles effectuées, il touche un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux de base.

#### **34.11 Indemnité de rentrée au travail**

Sous réserve des dispositions de la clause 34.03, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément aux dispositions relatives à la rentrée au travail, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, il touche un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux de base.

#### **34.12 Congé de deuil**

Malgré la clause 34.01, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à la clause 18.02 (Congé de deuil payé).

#### **34.13 Congés annuels**

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés 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 mentionnées dans la clause concernant les droits aux congés annuels de la convention collective, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour et quart ( $1\frac{1}{4}$ ) par mois, un quart 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 un jour et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) par mois, un tiers 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 deux jours et un douzième (2 1/12) par mois, cinq douzièmes 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 deux jours et demi (2 1/2) par mois, la moitié du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

#### 34.14 **Congé de maladie**

L'employé à temps partiel acquiert des crédits du congé 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.

#### 34.15 **Administration des congés annuels et du congé de maladie**

- a) Pour l'application des clauses 34.13 et 34.14, 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 de base.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne doit pas acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congés de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

#### 34.16 **Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article 21 (Indemnité de départ) de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. Afin de calculer l'indemnité de départ, on multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein.

#### 34.17 **Dispositions à l'égard des heures additionnelles**

- a) L'employé à temps partiel qui désire effectuer des heures additionnelles disponibles avise son chef de section par écrit en indiquant les jours et les heures où il peut raisonnablement s'attendre à être disponible pour effectuer ces heures additionnelles.
- b) L'employé à temps partiel qui a indiqué son désir ainsi que sa disponibilité et qui a les qualités requises se verra accorder la préférence lorsque des heures additionnelles seront disponibles.
- c) Les heures disponibles dans une section en particulier sont d'abord offertes aux employés à temps partiel de cette section qui sont disponibles. Les heures disponibles qui restent sont ensuite offertes aux employés à temps partiel d'autres sections qui sont disponibles, qui satisfont aux exigences obligatoires et qui ont fait part de leur désir de travailler dans la section lorsque le besoin existe. S'il reste encore des heures disponibles, elles sont d'abord offertes aux employés occasionnels, puis aux employés à temps plein de la section.

- d) Lorsque des heures additionnelles sont offertes aux employés à temps partiel, tous les efforts sont déployés pour assurer une répartition aussi équitable que possible du travail disponible entre les employés qui ont manifesté leur désir d'effectuer ces heures additionnelles.

## **ARTICLE 35**

### **HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLES/COMPRIMÉS**

35.01 L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employés à l'intention desquels des horaires de travail variables (y compris des horaires comprimés) sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la convention. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Il est convenu que la mise en œuvre d'une variation des horaires ne doit pas, elle seule, entraîner des dépenses ou des coûts supplémentaires.

#### **35.02 Conditions générales**

- a) Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée donnée peuvent être plus ou moins nombreuses que celles qui figurent à l'horaire d'une journée normale de travail établie par la présente convention; les heures du début et de la fin du travail, les pauses repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des besoins opérationnels déterminés par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) Dans le cas des employés travaillant par postes, ces horaires prévoient que leur semaine normale de travail correspond, en moyenne, au nombre d'heures de travail hebdomadaire prévu dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire est de six (6) mois.
- c) Dans le cas des travailleurs de jour, ces horaires prévoient que leur semaine normale de travail correspond, en moyenne, au nombre d'heures de travail hebdomadaire prévu dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire est de vingt-huit (28) jours.
- d) Lorsqu'un employé modifie son horaire variable ou qu'il ne travaille plus selon un tel horaire, tous les ajustements appropriés seront faits.

35.03 Nonobstant les dispositions qui précèdent, aux clauses 18.01 (Congé payé pour union conjugale) et 18.02 (Congé de deuil payé), le mot « jour » a la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

Lorsque la convention précise une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37½), le jour est converti en sept heures virgule cinq (7,5).

#### **35.04 Conversion des jours en heures**

Les dispositions de la présente convention font habituellement mention de semaines ou de jours. Lorsque la convention renvoie à un « jour », celui-ci est converti en heures, conformément à l'horaire de travail prévu dans la présente convention.

### 35.05 Mise en œuvre - Cessation

À compter de la date à laquelle le présent article s'applique à un employé, les crédits de congés accumulés sont convertis en heures.

Tout retour d'un employé au régime des heures de travail hebdomadaires normales nécessitera la conversion des crédits horaires accumulés en jours et leur calcul selon le taux de conversion modifié.

À compter de la date à laquelle le présent article cesse de s'appliquer à un employé, ses crédits accumulés de congés annuels, de congé de maladie et de jours de remplacement sont reconvertis en jours.

### 35.06 Congés – Dispositions générales

- a) Les congés sont accordés selon une base horaire, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- b) Lorsque les dispositions relatives aux congés mentionnent des jours dans la présente convention, ces jours sont convertis en heures de la façon suivante :

- cinq douzièmes (5/12) de jour	3,125	heures
- une demi-journée (½)	3,75	heures
- cinq sixièmes (5/6) de jour	6,25	heures
- une (1) journée	7,5	heures
- un jour et quart (1¼)	9,375	heures
- un jour et deux tiers (1 2/3)	12,5	heures
- deux jours et un douzième (2 1/12)	15,625	heures
- deux jours et demi (2½)	18,75	heures

### 35.07 Champ d'application particulier

Il est entendu que les dispositions suivantes s'appliquent comme suit :

- a) Interprétation et définitions  
« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.
- b) Heures supplémentaires  
Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :
  - i) exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal,

- ii) exécuté les jours de repos, au taux et demi (1½), sauf lorsque l'employé effectue des heures supplémentaires pendant au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il est rémunéré au taux double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » signifie le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- c) Déplacements  
La rémunération des heures supplémentaires dont il est question à la clause 24.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui excèdent l'horaire de travail journalier normal de l'employé au cours d'une journée normale de travail.
- d) Jours fériés payés
  - i) Un jour férié payé correspond au nombre d'heures journalières normales que prévoit la présente convention.
  - ii) Lorsqu'un employé travaille un jour férié payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la présente convention, au taux et demi (1½) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et effectuées, et au taux double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.
- e) Sur demande et sous réserve des besoins opérationnels, l'employé qui travaille sur la base d'une semaine comprimée a le droit de changer son jour de congé désigné pour un autre jour. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- f) Congés annuels  
Les employés acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, comme il est établi dans la présente convention. Les congés sont accordés selon une base horaire, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire de l'employé pour la journée en question.  
  
Les employés qui doivent travailler pendant une partie d'un exercice financier en vertu des dispositions de la convention sur l'horaire de travail variable ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (½).
- g) Congé de maladie  
Les employés acquièrent des crédits de congé de maladie au rythme prévu à l'article 19 de la convention. Les congés sont accordés selon une base horaire, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- h) Prime de poste  
Les employés qui travaillent par postes selon des horaires variables en vertu de la clause 39.05 reçoivent une prime de poste conformément à la clause 26.01.
- i) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article sur l'administration de la paye, clause 23.09, est convertie en heures.

- j) Échange de postes  
Lorsque des employés s'échangent leurs postes, si la convention le permet, l'employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- k) Nombre minimal d'heures entre les postes  
La disposition de la convention relative à la période minimale entre la fin d'un poste et le début du poste suivant d'un employé ne s'applique pas à l'employé régi par l'horaire de travail variable.

## **ARTICLE 36**

### **RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE**

- 36.01 Tous les régimes d'assurance-maladie et autres régimes de soins de santé qui sont actuellement offerts aux employés sont maintenus en vigueur, à moins d'une modification législative à laquelle doit se soumettre l'employeur.
- 36.02 a) Les conditions du Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique, du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime de soins dentaires de la fonction publique (AFPC), des régimes d'assurance-maladie provinciaux applicables et de tous les autres régimes facultatifs ou supplémentaires, p. ex., le régime de prestations supplémentaires de décès, s'appliquent à tous les employés régis par la présente convention et sont réputées faire partie de la présente convention.
- L'admissibilité aux régimes susmentionnés est déterminée par l'administrateur de ces régimes et peut être portée en appel devant le comité compétent du Conseil national mixte ou du Conseil du Trésor, si un tel processus d'appel existe.
- b) **Le Régime d'assurances pour des cadres de gestion de la Fonction publique – Pour la direction et les employés exclus**
- Si un employé exclu retourne à un poste syndiqué, il peut maintenir ce régime à vie.
- 36.03 L'employeur accepte de maintenir l'entente actuelle de répartition des coûts concernant les régimes décrits à la clause 36.02.
- 36.04 L'employeur s'assure que des procédures administratives adéquates sont en place afin d'offrir aux employés en congé non payé la possibilité de continuer de bénéficier de la couverture complète des régimes, selon l'entente existante de répartition des coûts, pendant la durée du congé.
- 36.05 Les employés sont couverts par *la Loi sur la pension de la fonction publique* (parties I, II et III), *la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires* et *la Loi de 1973 modifiant le droit statutaire (Prestations de retraite supplémentaires)* dont les conditions ne peuvent faire l'objet de la négociation collective. Lorsque ces lois le prévoient, toute modification qui leur est apportée s'applique à tous les employés.
- 36.06 Pendant la durée de la présente convention, et après des consultations fructueuses et constructives avec l'Alliance, l'employeur peut remplacer l'assureur des divers régimes. Ce remplacement ne doit pas entraîner de perte d'avantages ni d'augmentation de coûts pour les employés.

## **ARTICLE 37 RÉVISION DE LA CONVENTION**

37.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord. Si l'une ou l'autre partie désire modifier la convention, elle avise l'autre partie des changements proposés, et les deux parties se rencontrent et discutent des changements proposés au plus tard un mois après réception de l'avis.

## **ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 38.01 La présente convention, sauf indication expresse contraire, entre en vigueur le 16 juin 2003 et vient à expiration le 15 juin 2006.
- 38.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de la ratification.

## **ARTICLE 39 DURÉE DU TRAVAIL**

### 39.01 Dispositions générales

- a) Aux fins de l'application du présent article, une semaine consiste en sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 01 le lundi et se terminant à 24 heures le dimanche. Un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01.
- b) Aucune disposition de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant des heures de travail minimales ou maximales.
- c) L'employeur s'efforcera de respecter les préférences des employés lors de la préparation de l'horaire de travail et tiendra compte du statut de l'employé, à savoir s'il est à temps plein ou à temps partiel. Lorsque plus d'un employé ont exprimé la même préférence, la décision sera prise en fonction du calcul de la période d'emploi continu.
- d) L'employeur peut exiger que les employés inscrivent leur présence sur la ou les formules qu'il prescrit.

### 39.02 Horaire de travail normal

- a) La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37½) et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exclusion de la pause repas, entre 7 h et 18 h.
- b) Dans le cas des employés de bureau et des employés qui ne sont pas concernés par les services au public, la semaine de travail normale est du lundi au vendredi, et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 ½), entre 7 h et 18 h.

- c) Dans le cas des employés qui sont concernés par les services au public, la semaine de travail prévue à l'horaire sera de trente-sept heures et demie (37 ½) et la journée de travail prévue à l'horaire sera de sept heures et demie (7 ½) consécutives, à l'exclusion de la pause-repas; ceux-ci bénéficient aussi de deux (2) jours de congé consécutifs qui ne sont pas nécessairement le samedi et le dimanche.
- d) L'employé est informé par écrit de son horaire de travail. Tout changement apporté à l'horaire est signifié par écrit à l'employé concerné.
- e) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'employeur, l'employé a le droit de demander un horaire flexible; cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

39.03 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, pourvu que, au cours d'une période de sept (7), de quatorze (14), de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille une moyenne hebdomadaire au sens de la clause 39.02 a) ci-dessus. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode consistant à relever les présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de sept (7), de quatorze (14), de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours, l'employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas prévus comme jours de travail normal de l'employé.

Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, 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, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir un horaire de travail permis par la présente convention.

#### 39.04 Travail par postes rotatifs ou irréguliers

La consultation aura lieu au niveau local afin d'établir les horaires de postes. Cette consultation tiendra compte de tous les aspects des dispositions relatives aux horaires pour les postes de travail.

Il est convenu que l'application du présent article ne doit pas être incompatible avec l'objet et l'esprit des dispositions régissant la durée du travail. L'application de la présente clause doit respecter la moyenne des heures de travail pendant la durée de l'horaire principal et doit être conforme aux besoins opérationnels déterminés par l'employeur.

Dans les cinq (5) jours de la demande de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance informe l'employeur par écrit du nom des représentants qu'elle autorise à agir en son nom dans le cadre de la consultation constructive.

- a) Lorsque, en raison des besoins opérationnels, les heures de travail sont prévues par roulement ou sur une base irrégulière, l'horaire est établi de façon que l'employé, sur une période maximale de vingt-huit (28) jours civils :
  - i) travaille une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) et de cinq (5) jours par semaine;
  - ii) travaille une moyenne de sept heures et demie (7½) par jour excluant la demi-heure (½) réservée à la pause repas, placée aussi près que possible du milieu du poste;

- iii) obtienne une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- iv) obtienne au moins deux (2) jours civils consécutifs de repos, sauf lorsqu'un jour férié payé qui n'est pas travaillé sépare ces jours de repos.

L'horaire pour les postes de travail est affiché quinze (15) jours au préalable.

- b) L'employeur établit, à l'intention des employés à temps partiel, un horaire pour les postes de travail qui couvre les besoins opérationnels normaux pour une période minimum de vingt-huit (28) jours civils, et l'affiche quinze (15) jours à l'avance.
- c) Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé commence une journée et se termine une autre journée, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
  - i) le jour où il a commencé, lorsque au moins la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) des heures de travail ont été effectuées ce jour-là;
  - ou
  - ii) le jour où il se termine, lorsque plus de la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) des heures de travail ont été effectuées ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier jour de repos de l'employé, ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié payé qui sépare les jours de repos.

- d) Il est reconnu que la période de pause repas peut être échelonnée pour les employés. Par contre, l'employeur fera des efforts afin de prévoir les pauses repas à des moments qui conviennent aux employés.
- e) L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :
  - i) de ne pas prévoir à l'horaire le commencement d'un jour de travail dans les douze (12) heures qui suivent la fin du jour de travail précédent de l'employé;
  - et
  - ii) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.
- f) l'employé qui est tenu par l'horaire de travailler plus de dix (10) heures par poste et/ou plus de sept (7) jours consécutifs est rémunéré au taux et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour les heures excédentaires.
- g) L'employeur est responsable de la dotation en personnel, de l'établissement, de l'affichage et de l'administration des horaires pour les postes de travail.
- h) Pourvu qu'il en donne préavis suffisant, l'employeur peut :
  - i) autoriser les employés à échanger des postes, si cet échange n'augmente pas ses frais;
  - et

- ii) nonobstant le sous-alinéa 39.04 a) iv), autoriser les employés à échanger des postes contre des jours de repos, si cet échange n'augmente pas ses frais.
- i) L'employé qui est tenu de changer son poste prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'heure de début de ce changement, est rémunéré au taux et demi (1½) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il effectue par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux de base, mais assujettis aux dispositions de la présente convention sur les heures supplémentaires.

L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de rendre à l'employé son horaire original. L'employé dont l'horaire a été modifié sans préavis de sept (7) jours conserve ses jours de repos prévus avant le changement ou, si ces jours de repos sont travaillés, l'employé est rémunéré au taux applicable aux heures supplémentaires .

L'employé qui travaille un jour où les heures de travail sont modifiées de façon à commencer avant ou à se terminer après les heures prescrites de 7 h et de 18 h, lesquelles sont indiquées à la clause 39.02, et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'heure de début de ce changement, est rémunéré au taux et demi (1½) pour le premier jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours de travail ou les postes effectués subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux de base, mais assujettis aux dispositions de la présente convention sur les heures supplémentaires.

#### 39.05 Périodes de repos et périodes de repas

- a) L'employeur fournit deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans le cas où les besoins opérationnels ne le permettent pas. Dans ce cas, l'employeur et l'employé trouvent une solution qui leur convient à tous les deux.
- b) Les périodes de repas durent normalement une demi-heure (½). Il est possible de changer cette durée à la suite d'un accord mutuel entre l'employeur et l'employé.
- c) Il est admis qu'un certain type de travail continu exige la présence des employés au travail durant la totalité d'une journée de travail de sept heures et demie (7 ½). Les employés sont alors rémunérés au taux des heures supplémentaires applicable à la pause repas d'une demi-heure (½).

## ARTICLE 40 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### 40.01 Attribution des heures supplémentaires

- a) Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.
- b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé, l'employeur doit, si possible, donner un préavis d'au moins douze (12) heures de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

- c) Un employé a le droit de refuser de faire du travail supplémentaire pourvu qu'un remplaçant compétent puisse être trouvé.

#### 40.02 Rémunération des heures supplémentaires

L'employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires durant un jour de travail prévu à son horaire a droit à une rémunération calculée au taux et demi (1½) pour les quatre (4) premières heures et au taux double (2) par la suite.

- 40.03 a) L'employé qui est tenu de travailler durant un jour de repos a droit à une rémunération calculée au taux et demi (1½) pour les sept premières heures et demi (7½) et au taux double (2) par la suite. Toutefois, l'employé à qui l'on demande de travailler durant son deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos est rémunéré à taux double (2) pour chaque heure effectuée pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos.
- b) Lorsque l'employé est tenu de travailler durant au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, il est rémunéré au taux double (2) pour chaque heure effectuée durant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos et chacun des jours de repos suivants.
- c) L'employé qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente un jour de repos, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,  
ou
  - ii) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, mais ce paiement minimum ne s'applique que la première fois qu'il se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où il se rapporte au travail pour la première fois.
- d) Le paiement minimum mentionné à la clause 40.03 c) ii) ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Ceux-ci recevront un paiement minimum en vertu de l'article 34 de la présente convention.

40.04 L'employé a droit à une rémunération des heures supplémentaires, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

- a) lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux directives opérationnelles normales;  
et
- b) lorsque l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

40.05 Les employés consignent, de la manière déterminée par l'employeur, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

#### 40.06 Congé compensateur

Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces; cependant, sur demande de l'employé, ces heures sont rémunérées au moyen d'une période équivalente de congé payé, sauf si, en raison des besoins opérationnels, l'employeur n'est pas en mesure d'accorder ce congé.

L'employeur accorde un congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à l'employeur.

L'employeur s'efforce de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires dans le mois suivant la réception du rapport de surtemps présenté par l'employé.

Les congés compensateurs acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 31 mars de cet exercice sont payés à l'employé à son taux de rémunération en vigueur au 31 mars.

Ces congés compensateurs sont payés dans le mois qui suit la réception du dernier rapport mensuel des présences de l'employé au regard de l'exercice financier en question.

L'employé peut choisir de reporter à l'exercice financier suivant jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37½) de congés compensateurs non utilisés.

- 40.07 a) L'employé qui effectue au moins trois (3) heures supplémentaires immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail normales, reçoit la somme de neuf dollars (9 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé qui effectue sans interruption au moins quatre (4) heures supplémentaires au-delà de la période prévue à la disposition a), reçoit la somme de neuf dollars (9 \$) pour un autre repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période raisonnable payée, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- 40.08 Les paiements versés aux termes de la présente convention ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé ne doit pas toucher plus d'une rémunération pour les mêmes heures de travail effectuées.
- 40.09 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par un employé dans le cadre de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires, de recherches sur le terrain ou en mer, ou d'études dans d'autres établissements.
- 40.10 Lorsque, après avoir reçu, avant la fin de sa journée de travail, des directives lui demandant de faire des heures supplémentaires cette même journée, l'employé se présente pour effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à son poste inscrit à l'horaire, l'employé est rémunéré pour les heures effectivement travaillées ou pour un minimum de trois (3) heures calculées au taux de base, soit le plus élevé de ces deux montants.

#### 40.11 Remboursement des frais de transport

Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et s'y présente selon les conditions énoncées aux clauses 40.03 et 40.10, et qu'il est obligé d'utiliser des moyens de transport autres que les services de transport public habituels, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées de l'une des manières suivantes :

- a) l'indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile;

ou

- b) le montant des dépenses qu'il a engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

#### 40.12 **Le temps de déplacement n'est pas du temps travaillé**

Sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé prend pour se rendre à ce lieu ou pour revenir à sa résidence ne constitue pas du temps travaillé.

## **ARTICLE 41 CONGÉS ANNUELS PAYÉS**

41.01 L'année d'acquisition des congés annuels s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

#### 41.02 **Acquisition des crédits de congés annuels**

Pour chaque mois civil au cours duquel il touche une rémunération d'au moins dix (10) jours, l'employé acquiert des crédits de congés annuels, au taux indiqué ci-dessous :

- a) (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;
- b) (12,5) heures par mois à compter du mois où survient son cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;
- c) (15,625) heures par mois à compter du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;
- d) (18,75) heures par mois à compter du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu.

#### 41.03 **Droit aux congés annuels payés**

Un employé a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits qu'il a acquis, mais s'il a six (6) mois d'emploi continu à son actif, il peut bénéficier d'avance des crédits de congés annuels prévus pour l'année d'acquisition des congés.

#### 41.04 **Droit aux fractions**

Si, à la fin de l'année d'acquisition des congés, le droit aux congés annuels d'un employé comprend la fraction inférieure à 3,75 heures, le droit est augmenté à 3,75 heures.

Si, à la fin de l'année d'acquisition des congés, le droit aux congés annuels d'un employé comprend la fraction supérieure à 3,75 heures, le droit est augmenté à 7,5 heures.

#### 41.05 Établissement du calendrier des congés annuels payés

- a) Sous réserve de la clause 41.09, un employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'année pendant laquelle il les acquiert.
- b) Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur fait des efforts raisonnables pour accorder les congés annuels aux dates demandées par l'employé.
- c) L'employeur peut établir des périodes précises pour différentes unités opérationnelles. L'employé doit alors choisir par écrit sa période de congés annuels en respectant les dates fixées par l'employeur.
- d) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le choix de l'employé, l'employeur s'engage à l'informer par écrit de l'approbation ou non de son choix.
- e) Lorsque la période de congés annuels choisie par l'employé n'est pas approuvée, l'employeur et l'employé tentent de déterminer une autre période de congés qui leur convient à tous les deux.
- f) Si deux (2) employés ou plus choisissent la même période et que, en raison des besoins opérationnels, l'employeur ne peut accéder à toutes les demandes, les employés concernés auront la possibilité de résoudre entre eux le conflit. S'ils ne parviennent pas à une solution satisfaisante, la décision sera prise en fonction des années de service.
- g) Nonobstant les clauses 41.07 et 41.08, lorsque le processus n'apporte aucun résultat, l'employeur peut établir la période de congés annuels qui lui convient.
- h) Le nombre de congés payés, acquis mais non utilisés, porté au crédit de l'employé par le Musée au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé devient régi par la présente convention, est conservé par l'employé. Cependant, l'employé qui a des crédits acquis mais non utilisés en excédent du report de trente-cinq (35) jours doit les éliminer dans la période de quatre (4) années qui suit la date de signature de la convention collective.

41.06 Si, au cours d'une période de congés annuels payés, l'employé obtient :

- a) un congé de deuil;  
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate;  
ou
- c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congés annuels payés ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congés annuels, sur demande de l'employé et approbation de l'employeur, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

41.07 Lorsque, dans une année d'acquisition de congés payés, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée des congés annuels est reportée à l'année suivante. Le report de plus de trente-cinq (35) jours doit faire l'objet d'une entente mutuelle.

41.08 Durant une année d'acquisition de congés annuels, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, les crédits de congés annuels acquis mais non utilisés en excédent de quinze (15) jours

peuvent être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé en vigueur le 31 mars de l'année d'acquisition des congés précédente.

#### 41.09 **Rappel pendant les congés annuels payés – annulation des congés annuels**

L'employeur donne à l'employé un préavis aussi pratique et raisonnable que possible de l'approbation, du rejet ou de l'annulation de sa demande de congés annuels payés. En cas de rejet ou d'annulation, des motifs écrits sont fournis sur demande.

Sauf en cas d'urgence, l'employeur fait tous les efforts possibles afin :

- i) de ne pas rappeler l'employé au travail après que ce dernier est parti en congé annuel payé,
- ii) de ne pas annuler ou modifier la période de congés qui a été approuvée par écrit au préalable.

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congés annuels qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats que l'employé avait passés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période de congés en question; l'employeur peut cependant exiger que l'employé lui présente des documents à cet égard. L'employé doit faire les efforts raisonnables pour restreindre les pertes qu'il a subies et il fournit à l'employeur la preuve de ces efforts.

- a) Lorsque, durant une période de congés annuels, l'employé est rappelé au travail, il se voit rembourser les dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage pour :
  - i) se rendre à son lieu de travail,  
et
  - ii) retourner à l'endroit d'où il a été rappelé, s'il reprend ses vacances immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige habituellement.
- b) L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de la clause 41.09 a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

#### 41.10 **Crédits lorsque l'emploi prend fin**

Lorsqu'un employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congés annuels acquis mais non utilisés, par le taux de rémunération journalier calculé selon le niveau de classification du poste d'attache de l'employé à la date de cessation de son emploi.

#### 41.11 **Abandon**

Nonobstant les dispositions de la clause 41.10, en cas de cessation d'emploi par suite d'une déclaration portant abandon de poste, l'employé a le droit de recevoir le montant mentionné à la clause 41.10 s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date de sa cessation d'emploi.

## ARTICLE 42 FRAIS D'INSCRIPTION

42.01 L'employeur rembourse à l'employé ses frais d'adhésion ou d'inscription à un organisme ou à un corps professionnel dirigeant lorsque l'engagement de ces frais est jugé nécessaire pour continuer d'exécuter les tâches d'un poste.

## ARTICLE 43 INDEMNITÉ DE PLONGÉE

43.01 Les employés qui, en raison de leurs fonctions, doivent faire de la plongée, touchent une indemnité de douze dollars cinquante cents (12,50 \$) l'heure. Une indemnité minimale est fixée et correspond à deux (2) heures par plongée.

43.02 Une plongée correspond à la durée totale d'une ou de plusieurs périodes au cours d'une période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome de plongée (ARAP).

Un facteur de compensation pour risque ou stress additionnel lié à la profondeur ou à la température de l'eau s'applique au calcul de l'indemnité de plongée ci-dessus, conformément au tableau suivant. Le facteur le plus élevé au cours d'une période de plongée donnée s'appliquera à cette période de plongée, ou à l'indemnité minimum si la durée totale de la plongée est inférieure à deux (2) heures.

<u>Risque/stress additionnel</u>	<u>Facteur de risque/stress</u>
Profondeur de 0 à 10 mètres (1-2 atm) ou température de l'eau supérieure à 5 °C	1
Profondeur de 10,1 à 20 mètres (2-3 atm) ou température de l'eau entre 2,1 et 5 °C	2
Profondeur de 20,1 à 30 mètres (3-4 atm) ou température de l'eau entre -2 et 2 °C	3
Profondeur supérieure à 30 mètres (> 4 atm)	4

- Un facteur de risque/stress de 1 représente des conditions de plongée normales ou presque (c-à-d. raisonnablement confortables) et n'affectera pas le taux d'indemnisation de base.
- Un facteur de risque/stress de 2 représente des conditions de plongée difficiles et multiplie par deux (2) le taux d'indemnisation de base pour une période de plongée donnée.
- Un facteur de risque/stress de 3 représente des conditions de plongée dangereuses et multiplie par trois (3) le taux d'indemnisation de base pour une période de plongée donnée.
- Un facteur de risque/stress de 4 représente des conditions de plongée extrêmes et multiplie par quatre (4) le taux d'indemnisation de base pour une période de plongée donnée.

## **ARTICLE 44 IMMUNISATION**

44.01 L'employeur met à la disposition de l'employé les moyens d'immunisation disponibles contre les maladies lorsqu'il existe un danger que l'employé contracte ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

## **ARTICLE 45 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

45.01 Si, à la suite d'un changement technologique, les services d'un employé ne sont plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, l'article 48 sur le réaménagement des effectifs et la Politique sur le réaménagement des effectifs s'appliqueront. Les clauses suivantes s'appliqueront dans tous les autres cas :

### 45.02 Définition

Dans la présente convention, l'expression « changement technologique » signifie :

a) l'introduction, par l'employeur, d'équipement ou de matériel qui, par leur nature ou leur mode de fonctionnement, diffèrent de ceux qu'il utilisait antérieurement;

et

b) tout changement dans la façon dont l'employeur effectue le travail et qui est directement rattaché à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

45.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'un changement technologique devra être mis en place, l'employeur cherchera des moyens de réduire au minimum les effets négatifs que ce changement pourrait avoir sur les employés.

45.04 Sauf en cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance, dès que possible mais au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance, un avis écrit de l'introduction ou de la mise en place d'un changement

technologique qui aurait pour effet de modifier de façon significative la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

#### 45.05 Renseignements que doit contenir l'avis

L'avis écrit, prévu à la clause 45.04, inclut les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur du changement;
- b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement;
- c) le ou les lieux concernés.

45.06 Aussitôt que cela est raisonnablement possible, après la remise de l'avis conformément à la clause 45.04, l'employeur consulte l'Alliance au sujet des répercussions du changement technologique dont il est question à la clause 45.04 pour chaque groupe d'employés.

45.07 Cette consultation porte sur les sujets suivants, mais sans s'y limiter :

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par le changement;
- b) les répercussions que le changement pourrait avoir sur l'emploi ou les conditions de travail des employés.

45.08 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles habiletés ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fait tous les efforts possibles pour lui permettre d'acquérir la formation nécessaire pendant ses heures de travail, et ce, sans frais pour l'employé.

#### 45.09 Code canadien du travail

Conformément au sous-alinéa 51 (2) c) (ii) de la partie I du *Code canadien du travail*, les parties conviennent que les articles 52, 54 et 55 du *Code* ne s'appliquent pas à l'employeur ni à l'Alliance pendant la durée de la présente convention collective.

## ARTICLE 46 INDEMNITÉ DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER

46.01 « Recherche sur le terrain » désigne des tâches qui sont effectuées dans des environnements inhospitaliers ou où les logements sont principalement des tentes, des roulottes, etc.

- a) Indemnité de recherche sur le terrain ou en mer : l'employé qui effectue des recherches sur le terrain ou en mer a droit à une indemnité de vingt (20 \$) dollars par jour.
- b) L'indemnité mentionnée à la disposition a) ne sera versée qu'après trois (3) jours consécutifs de recherche sur le terrain ou en mer.

- c) L'employé qui effectue des travaux de recherche sur le terrain ou en mer est rémunéré pour les heures supplémentaires autorisées sur une base heure pour heure pour toutes les heures supplémentaires autorisées qu'il a effectuées un jour de repos ou un jour férié payé. Il n'est pas versé de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine de travail normale et l'employé n'est pas tenu d'effectuer des heures supplémentaires.
- 46.02 Lorsqu'un employé est tenu de monter à bord d'un navire, d'un sous-marin ou d'une barge (non amarrés) à partir d'un hélicoptère, d'une embarcation de navire, d'un bâtiment de servitude ou d'un vaisseau auxiliaire, l'employé touche une indemnité de transfert de vingt-cinq dollars (25 \$), sauf si le transfert s'effectue entre des plates-formes de travail ou des bateaux maintenus l'un par rapport à l'autre de façon sécuritaire. Si l'employé quitte le navire, le sous-marin ou la barge par un transfert similaire, il touche un montant additionnel de 25 \$.

## **ARTICLE 47**

### **DOTATION EN PERSONNEL**

#### **47.01 Définitions**

- a) « Liste des employés prioritaires » désigne la liste des employés permanents qui ont été déclarés excédentaires ou mis en disponibilité. Le nom de l'employé reste sur la liste pendant un (1) an après sa mise en disponibilité ou jusqu'à ce qu'il soit nommé à un autre poste permanent ou qu'il ait démissionné.
- b) « Liste de protection salariale » désigne la liste des employés qui bénéficient d'une protection salariale en vertu de la clause 23.07 b), Administration de la paye.
- c) « Liste d'admissibilité » désigne la liste établie par suite d'un concours en vue de répondre à un besoin immédiat ou à des besoins anticipés pour des postes identiques à ceux pour lesquels la liste a été établie. Cette liste demeure valide pendant au plus six (6) mois à compter de la date où elle a été établie.

47.02 Une copie des listes susmentionnées et de leurs modifications est remise à l'Alliance.

#### **47.03 Dispositions générales**

- a) L'employeur convient que la nomination à un poste à l'égard duquel l'Alliance est l'agent négociateur repose sur le principe du mérite qui s'applique aux employés, conformément à la disposition b) ci-dessous, à moins d'indication contraire du présent article.
- b) Les critères de sélection établis par l'employeur pour chaque poste à remplir doivent être raisonnables par rapport aux fonctions du poste. Ces critères sont conformes au plan d'évaluation et de classification des emplois. Le mérite des employés qui postulent le poste sera évalué en fonction de leur éducation, de leurs connaissances, de la langue, de leur expérience, de leurs habiletés, de leurs aptitudes ou de toute autre qualité nécessaire à l'accomplissement des tâches du poste.

- c) Lorsqu'un poste de l'unité de négociation devient vacant et que l'employeur détermine que ce poste doit être comblé, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'employeur convient d'afficher le poste vacant pendant au moins dix (10) jours civils. Ces avis seront exposés électroniquement et physiquement sur des tableaux destinés à cet usage dans les deux lieux de travail. Une copie de l'avis est envoyée à l'Alliance. Les employés en congé prolongé sont avisés de ces concours.

#### 47.04 Méthode pour combler les postes vacants

Les étapes suivantes sont suivies dans l'ordre indiqué lorsque l'on pourvoit un poste.

- a) La liste des employés prioritaires – Ces employés ont la priorité, fondée sur leur période d'emploi continu, en ce qui concerne la nomination à un poste vacant ayant un niveau de classification égal ou inférieur à celui pour lequel ils ont les qualités requises ou pour lequel ils peuvent, dans un délai raisonnable, recevoir la formation leur permettant d'acquérir les qualités requises.
- b) La liste de protection salariale – Ces employés ont la priorité, fondée sur leur période d'emploi continu, en ce qui concerne la nomination à un poste ayant un niveau de classification égal ou inférieur à celui pour lequel ils ont les qualités requises ou pour lequel ils peuvent, dans un délai raisonnable, recevoir la formation leur permettant d'acquérir les qualités requises.
- c) La liste d'admissibilité – Ces employés ont la priorité, basée sur l'ordre établi sur la liste, en vue d'une nomination.
- d) Si, à la fin du processus susmentionné, on n'a pas trouvé de candidats qualifiés en vertu de la disposition a), b) ou c) ci-dessus, la nomination est faite, en conformité avec le principe du mérite, par voie de concours ouvert à tous les employés de l'employeur. Dans le cas où deux (2) candidats ou plus sont jugés relativement égaux, le candidat ayant la plus longue période d'emploi continu l'emporte.
- e) À la fin du processus mentionné à la disposition d) ci-dessus, la nomination peut être faite, en conformité avec le principe du mérite, par voie de concours ouvert aux personnes à l'extérieur du Musée. Les postes vacants ne seront pas annoncés à l'extérieur du Musée avant que les étapes susmentionnées n'aient été remplies.
- f) Lorsqu'une nomination doit être prolongée au-delà de la période initiale prévue au concours, l'Alliance sera consulté.
- g) Une nomination pour une période de moins de trois (3) mois peut être soustraite aux exigences du présent article, et peut, par la suite, être prolongée au-delà des trois (3) mois avec l'accord de l'Alliance.
- h) En consultation avec l'Alliance, l'employeur peut, à l'occasion, annoncer simultanément à l'intérieur et à l'extérieur du Musée. Cette méthode peut être utilisée lorsqu'un poste particulier exige un amalgame d'études et d'expérience spécialisée que l'on ne trouve pas en général au sein de l'effectif du MCN. Les candidatures internes priment.

#### 47.05 Processus de sélection

- a) Lorsqu'il pourvoit un poste, l'employeur élabore un énoncé des qualités requises basé sur les tâches du poste. Le mérite des candidats est déterminé selon une évaluation structurée des facteurs suivants qui reflètent précisément les tâches à accomplir :

- i) **Exigences obligatoires**
  - scolarité et/ou attestation
  - langue
  - expérience

- ii) **Exigences cotées**
  - connaissance
  - aptitudes
  - habiletés
  - autres exigences connexes

- b) On attribue aux facteurs susmentionnés une valeur prédéterminée; l'évaluation de ces facteurs est effectuée au moyen d'un examen des documents pertinents du dossier de l'employé, précisés au présent article, et, au besoin, d'une entrevue ou d'un examen écrit. Toutes les évaluations du rendement de l'employé au cours du processus de sélection sont documentées par écrit et conservées.
- c) L'employé a droit à une entrevue postérieure à la sélection et a aussi le droit d'être accompagné par un représentant de l'Alliance. Tous les renseignements sur son rendement relatif durant le concours sont alors disponibles.
- d) Lorsque la liste d'admissibilité est établie, l'employeur ne doit pas rayer ni contourner le nom d'un candidat qui y figure.

47.06 Dans le cas où deux (2) candidats ou plus sont jugés comme relativement égaux en ce qui concerne les exigences cotées du poste, le candidat ayant la plus longue période d'emploi continu l'emporte.

#### 47.07 **Reclassification**

Lorsqu'un poste est reclassifié et :

- a) qu'un seul employé occupe ce poste :
  - i) le titulaire sera reclassifié s'il a les qualités requises pour exécuter les tâches du poste reclassifié et s'il occupe le poste depuis au moins douze (12) mois avant la reclassification,
  - ii) si le titulaire n'est pas considéré comme ayant les qualités requises pour accomplir l'ensemble des tâches du poste reclassifié et que des changements significatifs ont été apportés aux tâches, l'employé a une période d'au moins douze (12) mois pour se familiariser et recevoir de la formation afin d'acquérir les qualités requises,
  - iii) si, après la formation, le titulaire est toujours considéré comme n'ayant pas les qualités requises pour accomplir les tâches du poste reclassifié, il sera nommé à un poste du niveau précédent, si un tel poste est disponible. On s'efforcera de trouver un poste dans la section où l'employé est présentement en fonction. Si un tel poste n'est pas disponible dans sa section, mais qu'un autre peut être trouvé ailleurs au sein de l'organisation, l'employé sera muté. Si un employé accepte un poste à un niveau inférieur, il bénéficiera de la protection salariale;

ou

- b) si plusieurs employés exécutent des tâches similaires, le poste reclassifié sera soumis à un concours, mais le concours sera limité aux employés touchés, pour tenter de faire en sorte qu'il n'en résulte pas un excédent d'employés.

#### 47.08 Période de stage

- a) Une période de stage commence à partir de la date de nomination initiale chez l'employeur. La période de stage est d'une durée de six (6) mois.
- b) Un rapport d'évaluation de l'employé est préparé après trois (3) mois et un autre est préparé à la fin de la période de stage. L'employé doit signer le rapport pour signifier qu'il l'a lu, et une copie de ce rapport lui est remise.
- c) La période de stage susmentionnée ne s'applique pas à l'employé qui est par la suite nommé à un autre poste à l'égard duquel lequel l'Alliance est l'agent négociateur. Cet employé est toutefois soumis à une période de d'essai, comme le prévoit la clause 47.09 ci-dessous.

#### 47.09 Période d'essai

- a) Toutes les promotions et les mutations volontaires sont assujetties à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours civils.
- b) Si son rendement est satisfaisant, l'employé est nommé au poste à la suite de la période d'essai.
- c) Durant la période d'essai, si le rendement de l'employé s'avère insatisfaisant ou si l'employé souhaite retourner à son ancien poste, il retourne à son ancien poste ou à un poste et à un taux de rémunération équivalent, sans perte d'emploi continu. Tout autre employé qui a obtenu une promotion ou qui a été muté en raison d'une redistribution des postes peut aussi retourner à son ancien poste et taux de rémunération sans perte d'emploi continu.

47.10 Les griefs qui portent sur les dispositions du présent article sont entendus au deuxième palier. La décision de l'employeur à ce palier peut être soumise au processus d'arbitrage accéléré suivant :

#### 47.11 Arbitrage accéléré

Les parties conviennent que tout grief concernant la dotation peut être soumis au processus d'arbitrage accéléré suivant. L'arbitre est choisi à partir d'une liste préétablie convenue par les parties. Si les personnes figurant dans la liste ci-dessous ne sont pas disponibles, un autre arbitre peut être choisi par consentement mutuel.

- a) Les audiences relatives aux griefs soumis à l'arbitrage accéléré doivent se tenir dans les trente (30) jours qui suivent la date où le grief a été soumis, à moins que l'audience ne soit retardée par entente mutuelle entre les parties ou par décision de l'arbitre.
- b) Les parties conviennent ne pas avoir recours aux avocats pour défendre leur point de vue devant l'arbitre.
- c) Les parties font tous les efforts raisonnables pour procéder par admission et elles conviennent de limiter le recours aux témoins.

- d) Si possible, l'arbitre rend sa décision verbalement à la fin de l'audience, résumant brièvement les motifs de sa décision et peut, à la demande des parties, confirmer ses conclusions par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'audience.
- e) S'il n'est pas possible de rendre une décision verbale à la fin de l'audience, l'arbitre rend sa décision par écrit avec un bref résumé de ses motifs. L'arbitre doit rendre la décision écrite dès que possible ou dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'audience.
- f) La décision de l'arbitre ne constitue pas un précédent et ne doit pas être invoquée lors d'instances ou d'arbitrages subséquents.
- g) La décision de l'arbitre ne peut pas être utilisée pour changer ou modifier une partie de la convention collective, et aucune décision ne devrait être incompatible avec les dispositions de la convention collective.
- h) Les décisions rendues dans le cadre d'un arbitrage accéléré sont définitives et lient les parties en ce qui concerne les griefs soumis.

**Liste des arbitres :**

- Joe Roach
- Ted Weatherall
- Ross C. Dumoulin

**47.12 Comité mixte d'égalité des chances**

L'employeur tient des consultations avec les représentants de ses employés (agents négociateurs) concernant l'aide qu'ils peuvent apporter dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi et dans la préparation, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

**47.13 Langues officielles**

Les exigences linguistiques d'un poste et la sélection de candidats aptes à respecter ces exigences doivent être conformes à la Politique sur la prime de bilinguisme.

**ARTICLE 48  
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

48.01 L'employeur remet un avis de licenciement par écrit à chaque employé permanent ainsi touché, aussitôt que possible avant le licenciement, mais en aucun cas dans des délais plus courts que les délais suivants :

**Années  
d'emploi continu**

**Période d'avis**

Moins de deux (2) années  
De deux (2) à cinq (5) années  
Plus de cinq (5) années

Deux (2) mois  
Quatre (4) mois  
Six (6) mois

- 48.02 Lorsque les services d'un employé ne sont peut-être plus requis par l'employeur, il est possible de payer un montant forfaitaire équivalant au salaire acquis durant la période d'avis requise. Un tel paiement est réputé satisfaisant aux exigences de la clause 48.01.
- 48.03 Les licenciements sont déterminés uniquement par l'employeur. Les cas envisagés de licenciement sont discutés avec la section locale afin de trouver des façons de venir en aide aux employés touchés et de les aider à obtenir un emploi convenable auprès de l'employeur ou d'un autre employeur.
- 48.04 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés lorsqu'une cessation temporaire de leur emploi est due à une interruption des activités de l'employeur, qui peut découler d'une urgence ou d'autres besoins opérationnels.

## **ARTICLE 49**

### **PUBLICATIONS ET BREVETS**

- 49.01 a) Le MCN détient les droits d'auteur et les brevets sur tout le matériel créé par les employés dans le cadre de l'emploi pour lequel ils ont été embauchés.
- b) Nonobstant ce qui précède, un employé conserve tous les droits moraux sur ce matériel, sauf s'il y a renoncé expressément. L'employeur informe de leurs droits les employés qui ont créé du matériel avant que celui-ci soit publié, exposé ou utilisé d'une autre manière, afin que les employés puissent exercer leurs droits en vertu du présent article. Ces employés (y compris les anciens employés) sont reconnus d'une façon appropriée.
- c) Un employé détient les droits d'auteur et les brevets sur tout le matériel qu'il crée en dehors de ses heures de travail.
- 49.02 L'employeur maintient la pratique actuelle selon laquelle il veille à ce que les employés aient facilement accès à toutes les publications que l'employeur juge nécessaires à leur travail.
- 49.03 L'employeur a le droit inaliénable de refuser le matériel visé à la clause 49.01 a), soumis par les employés aux fins de publication. Si l'employeur ne désire pas exercer son droit de publier, il ne refuse pas à l'employé, sans motif raisonnable, l'autorisation de publier. S'il refuse d'accorder cette autorisation, l'employé est informé par écrit des motifs du refus.
- 49.04 a) L'employeur peut suggérer une révision du matériel de l'employé et peut refuser d'autoriser la publication de ce matériel si cette révision n'est pas apportée. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- b) Lorsque l'autorisation de publier est refusée, l'auteur est informé par écrit des motifs de ce refus.
- c) Si l'employeur désire apporter des changements au matériel soumis aux fins de publication et que l'employé n'est pas d'accord avec ces changements, l'employé peut demander que son nom ne soit pas mentionné.
- 49.05 D'autres conditions rattachées à la présente question, qui ne sont pas prévues au présent article, sont exposées, comme convenu entre les parties, dans la Politique sur les droits d'auteur (13 novembre 1998).

49.06 Lorsqu'il y a désaccord concernant des révisions suggérées pour du matériel, l'employé ou l'employeur peut soumettre l'examen du cas à un tiers indépendant ayant des connaissances sur la question et choisi par les deux parties. Après avoir entendu les deux parties, le tiers indépendant propose une recommandation et sa mise en œuvre au Musée.

## **ARTICLE 50 TENUE VESTIMENTAIRE**

50.01 Lorsque l'employeur exige qu'un employé porte un vêtement particulier, y compris un vêtement protecteur, l'employeur est chargé de fournir, de nettoyer et de réparer ce vêtement. Le comité mixte de santé et sécurité au travail participe à la détermination des exigences relatives à l'équipement et aux vêtements de protection.

50.02 Lorsqu'un employé n'est pas autorisé à porter son uniforme hors du milieu de travail, l'employeur met à sa disposition un endroit pour ranger ses vêtements en toute sécurité, ainsi qu'un endroit pour se changer sur les lieux de travail.

Signé à \_\_\_\_\_ en ce jour du \_\_\_\_\_ 2004

Le Musée canadien de la nature

L'Alliance de la fonction publique du Canada

\_\_\_\_\_  
Joanne DiCosimo

\_\_\_\_\_  
Carole Wall

\_\_\_\_\_  
Lynne Ladouceur

\_\_\_\_\_  
Catherine Dumouchel

\_\_\_\_\_  
Denyse Jomphe

\_\_\_\_\_  
Guy Larocque

## APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION

Taux de rémunération annuel (en dollars)

A Taux en vigueur le 15 juin 2003

B Augmentation économique en vigueur le 16 juin 2003 (2,5 %)

C Augmentation économique en vigueur le 16 juin 2004 (2,0 %)

D Augmentation économique en vigueur le 16 juin 2005 (2,0 %)

ME-01

A	31 334	32 583	33 830	35 078	36 325	37 616
B	32 117	33 398	34 676	35 955	37 233	38 556
C	32 759	34 066	35 370	36 674	37 978	39 327
D	33 414	34 747	36 077	37 407	38 738	40 114

ME-02

A	34 385	35 771	37 156	38 543	39 930	41 367
B	35 245	36 665	38 085	39 507	40 928	42 401
C	35 950	37 398	38 847	40 297	41 747	43 249
D	36 669	38 146	39 624	41 103	42 582	44 114

ME-03

A	37 989	39 515	41 040	42 565	44 089	45 668
B	38 939	40 503	42 066	43 629	45 191	46 810
C	39 718	41 313	42 907	44 502	46 095	47 746
D	40 512	42 139	43 765	45 392	47 017	48 701

ME-04

A	42 148	43 951	45 753	47 556	49 358	51 228
B	43 202	45 050	46 897	48 745	50 592	52 509
C	44 066	45 951	47 835	49 720	51 604	53 559
D	44 947	46 870	48 792	50 714	52 636	54 630

ME-05

A	47 140	49 219	51 299	53 379	55 459	57 620
B	48 319	50 449	52 581	54 713	56 845	59 061
C	49 285	51 458	53 633	55 807	57 982	60 242
D	50 271	52 487	54 706	56 923	59 142	61 447

ME-06

A	53 241	55 625	58 009	60 394	62 778	65 256
B	54 572	57 016	59 459	61 904	64 347	66 887
C	55 663	58 156	60 648	63 142	65 634	68 225
D	56 776	59 319	61 861	64 405	66 947	69 590

ME-07

A	60 173	62 876	65 581	68 282	70 986	73 797
B	61 677	64 448	67 221	69 989	72 761	75 642
C	62 911	65 737	68 565	71 389	74 216	77 155
D	64 169	67 052	69 936	72 817	75 700	78 698

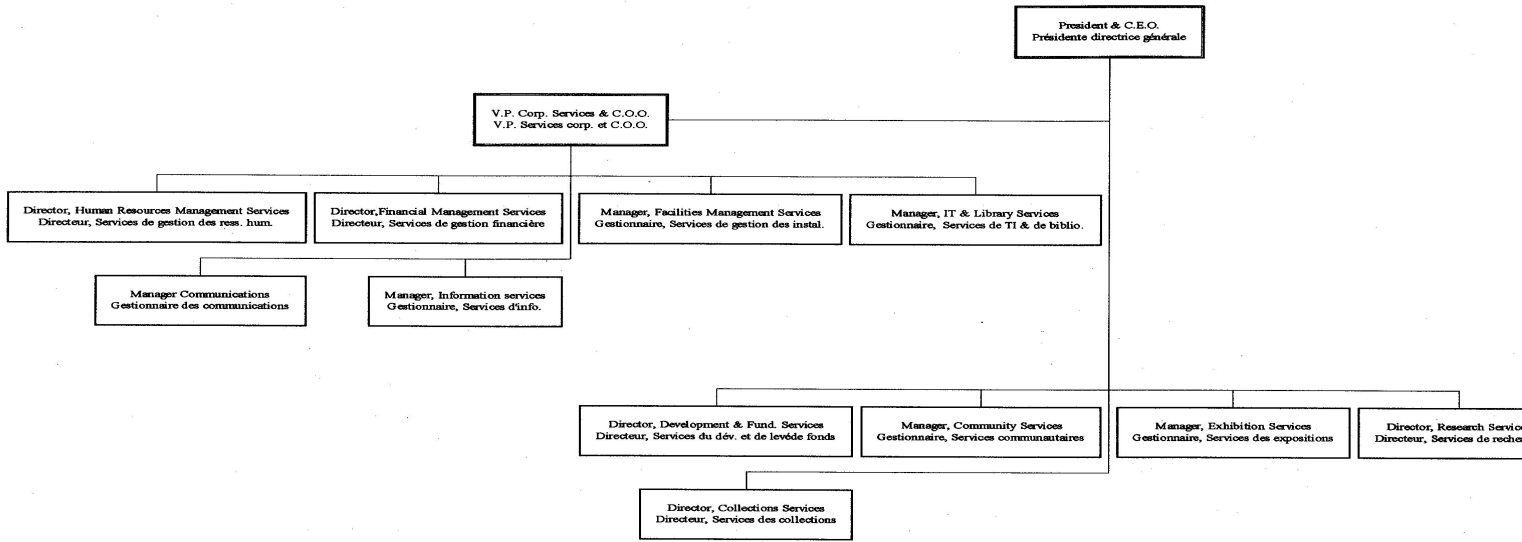
ME-08

A	66 828	69 808	72 789	75 770	78 751	81 499
B	68 499	71 553	74 609	77 664	80 720	83 536
C	69 869	72 984	76 101	79 217	82 334	85 207
D	71 266	74 444	77 623	80 801	83 981	86 911



# APPENDICE C

CANADIAN MUSEUM OF NATURE / MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE  
Management Committee / Comité de gestion



**Lettre d'entente n° 1**

Entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**L'Alliance de la fonction publique du Canada**

**Plan d'évaluation et de classification des emplois du MCN**

Les parties conviennent que le Plan d'évaluation et de classification des emplois élaboré conjointement par le Musée et l'AFPC est le seul plan qui sera utilisé pour classer les emplois au Musée, pour les membres de l'AFPC.

Le comité de classification croit que le Plan est conforme à d'excellents principes de classification, qu'il répond aux exigences de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de l'Ordonnance de 1986 sur la parité salariale, et qu'il est non sexiste et d'application universelle pour le groupe auquel il s'applique.

Aucune modification ne peut être apportée à un aspect du plan à moins qu'elle ne soit négociée par les parties. Ceci comprend, sans s'y limiter : les facteurs et définitions, les définitions des degrés de facteurs, la pondération des facteurs, les cotes numériques attribuées par facteur, le formulaire de description d'emploi, le choix et l'évaluation des postes-repères, les limites de la fourchette des cotes numériques et le nombre de niveaux dans le plan.

Les deux parties conservent leur droit en vertu de l'article 27 de la présente convention collective.

Les nouveaux employés devront recevoir une orientation sur le plan d'évaluation et de classification des emplois du Musée qui inclura l'information détaillée de leur poste.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Signée à Ottawa le \_\_\_\_\_

LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Lettre d'entente n° 2**

entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**TÉLÉTRAVAIL**

Les parties conviennent d'établir un projet pilote sur le télétravail et d'étudier ses résultats et coûts en consultation avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

En se basant sur les résultats obtenus lors de cette étude, les parties discuteront d'une éventuelle entente de télétravail qui serait mutuellement acceptable.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Signée à Ottawa le \_\_\_\_\_

LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Lettre d'entente n° 3**

entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Responsabilité pour les premiers soins**

La présente confirme l'engagement pris durant les négociations, qui affirme que les employés du MCN ne seront plus chargés d'administrer les premiers soins aux membres du public à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Signée à Ottawa le \_\_\_\_\_

LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Lettre d'entente n° 4**

entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Rajustement au titre de l'équité salariale**

En cas de rajustement au titre de l'équité salariale pour les classifications CR, SCY, DA et LS, pour la période précédant le 15 juin 1999, soit tel que négocié par les parties ou décidé par la Commission canadienne des droits de la personne ou que déterminé par le Tribunal dans le cadre de la plainte globale au motif de l'équité salariale que l'AFPC a déposée contre le Conseil du Trésor, le Musée canadien de la nature déploiera tous les efforts voulus pour que le Conseil du Trésor rembourse les sommes dues aux employés concernés, le cas échéant.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Signée à Ottawa le \_\_\_\_\_

LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Lettre d'entente n°5**

entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Stationnement**

Il est convenu :

Que l'employeur consultera la section locale de l'AFPC avant que tout changement ne soit apporté à la pratique actuelle d'offrir du stationnement gratuit aux employés.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Signée à Ottawa le \_\_\_\_\_

LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Lettre d'entente n° 6**

entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Conversion des crédits de congé**

La présente confirme l'engagement pris durant les négociations que la conversion des crédits de congé de journées en heures n'entraînera aucune perte pour l'employé.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Signée à Ottawa le \_\_\_\_\_

LE MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Lettre d'entente n° 7

entre

**le Musée canadien de la nature**

et

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Sécurité d'emploi**

Le 19 septembre 2003

Monsieur Ed Cashman  
Vice-président exécutif régional – RCN  
AFPC

**Objet** : Sécurité d'emploi

Monsieur Cashman,

Conformément à l'engagement pris par les représentants de la direction du MCN durant les récentes négociations, je confirme, par la présente, que le Musée canadien de la nature n'effectuera aucune mise à pied d'employés permanents, membres de l'AFPC, durant toute la durée de la convention collective qui viendra à expiration le 15 juin 2006.

La présente lettre d'entente est considérée comme faisant partie de la convention collective.

Veuillez agréer, Monsieur Cashman, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente et directrice générale  
du Musée canadien de la nature,

Joanne DiCosimo

## Protocole d'entente

entre

**le Musée canadien de la nature (l'employeur)**

et

**l'Alliance de la fonction publique du Canada (le syndicat)**

ci-après désignés les parties

### **Politique sur l'élimination du harcèlement et de la discrimination**

Les parties conviennent de poursuivre la révision de la Politique sur l'élimination du harcèlement et de la discrimination après la signature de la convention collective. Le comité exécutera ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective.

#### Composition du comité

Le comité se compose d'au plus six (6) membres représentant en nombre égal l'Alliance, le Musée et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Une réunion ne peut avoir lieu sans la présence d'au moins un (1) représentant de l'Alliance, du Musée et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

#### Objectifs

Le comité s'assure que la **Politique sur l'élimination du harcèlement et de la discrimination** est claire et complète, et qu'elle est conforme aux exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code canadien du travail*.

#### Mandat

Le comité passe en revue et formule des recommandations à l'égard de tous les éléments de la politique, incluant mais non limités à

- la définition,
- le processus,
- le rôle des différentes parties concernées,

Le comité a accès à toute la documentation pertinente. S'il a besoin d'autres renseignements, ceux-ci lui seront fournis suivant les modalités exigées.

Rémunération des membres du comité

Les membres de l'unité de négociation siégeant au comité bénéficient d'un congé pour se préparer aux travaux du comité et pour y participer.

Inclusion dans la convention collective

Les parties réviseront l'article 14 pour le rendre conforme à la nouvelle politique négociée. La révision s'effectuera dans les cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective.

Le présent protocole d'entente est considéré comme faisant partie de la convention collective.

Signé à \_\_\_\_\_ en ce jour du \_\_\_\_\_ 2004

Pour l'Alliance de la Fonction publique  
du Canada

Pour le Musée canadien de la nature

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_