

CONVENTION COLLECTIVE

COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE

BETWEEN

LE MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE

THE CANADIAN MUSEUM OF HISTORY

ET

AND

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA

Date d'expiration :
Le 30 septembre 2025

Expiry date:
September 30, 2025



TABLE DES MATIÈRES

<i>CHAPITRE / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
CHAPITRE A – GÉNÉRALITÉS	
A1 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
A2 RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
A3 CHAMP D'APPLICATION	5
A4 DROITS DE LA DIRECTION	5
A5 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	6
A6 TEXTES OFFICIELS	9
CHAPITRE B – CONDITIONS DE TRAVAIL	
B1 DURÉE DU TRAVAIL	9
B2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	12
B3 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	14
B4 TEMPS DE DÉPLACEMENT	18
B5 RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ	18
B6 IMMUNISATION	20
B7 TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES	20
B8 SANTÉ ET SÉCURITÉ	20
B9 PRODUITS DE RECHERCHE ET PUBLICATIONS	20
B10 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	22
B11 RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	23
B 12 EMPLOYÉS À L'ESSAI	24
CHAPITRE C – CONGÉS	
C1 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	24
C2 CONGÉ ANNUEL	26
C3 CONGÉ DE MALADIE	30
C4 CONGÉ ANNUEL SPÉCIAL PAYÉ	31

TABLE OF CONTENTS

<i>CHAPTER / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
CHAPTER A – GENERAL	
A1 PURPOSE OF AGREEMENT	5
A2 RECOGNITION	5
A3 APPLICATION	5
A4 MANAGEMENT RIGHTS	5
A5 INTERPRETATION AND DEFINITIONS	6
A6 OFFICIAL TEXTS	9
CHAPTER B – WORKING CONDITIONS	
B1 HOURS OF WORK	9
B2 OVERTIME	12
B3 DESIGNATED PAID HOLIDAYS	14
B4 TRAVELLING TIME	18
B5 CALL BACK AND STANDBY	18
B6 IMMUNIZATION	20
B7 TECHNOLOGICAL CHANGE	20
B8 HEALTH AND SAFETY	20
B9 RESEARCH PRODUCTS AND PUBLICATIONS	20
B10 PART-TIME EMPLOYEES	22
B11 RESTRICTION ON OUTSIDE EMPLOYMENT	23
B12 PROBATIONARY EMPLOYEES	24
CHAPTER C – LEAVES	
C1 LEAVE – GENERAL	24
C2 VACATION LEAVE	26
C3 SICK LEAVE	30
C4 SPECIAL VACATION LEAVE WITH PAY	31

TABLE DES MATIÈRES

	<i>CHAPITRE / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
C5	CONGÉ DE DEUIL	32
C6	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	34
C7	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	49
C8	CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES	50
C9	CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION	52
C10	CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	53
C11	CONGÉS COMPENSATOIRES	53
C12	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	54
C13	CONGÉ POUR LES AFFAIRES RELIÉES AUX EMPLOYÉS	59
C14	CONGÉ POUR LIBERTÉ DE CULTE	61
C15	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	61
C16	CONGÉ NON PAYÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE AUX ÂÎNÉES	63
C17	CONGÉ DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS OBLIGATOIRES	64
CHAPITRE D – RELATIONS DE TRAVAIL		
D1	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	64
D2	UTILISATION DES LOCAUX DU MUSÉE	65
D3	INFORMATION	65
D4	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	66
D5	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	66
D6	PROCÉDURE D'ARBITRAGE	68
D7	CONSULTATION MIXTE	70
D8	NORMES DE DISCIPLINE	70

TABLE OF CONTENTS

	<i>CHAPTER / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
C5	BEREAVEMENT LEAVE	32
C6	MATERNITY AND PARENTAL LEAVE	34
C7	LEAVE WITH PAY FOR FAMILY RELATED RESPONSIBILITIES	49
C8	LEAVE WITHOUT PAY FOR FAMILY RELATED RESPONSIBILITIES AND PERSONAL NEEDS	50
C9	COURT LEAVE	52
C10	INJURY-ON-DUTY LEAVE	53
C11	COMPENSATORY LEAVE	53
C12	CAREER DEVELOPMENT	54
C13	LEAVE FOR STAFF RELATED MATTERS	59
C14	LEAVE FOR RELIGIOUS OBSERVANCE	61
C15	OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY	61
C16	LEAVE WITHOUT PAY FOR LONG TERM ELDER CARE	63
C17	COMPASSIONATE CARE LEAVE AND OTHER STATUTORY LEAVES	64
CHAPTER D – LABOUR RELATIONS		
D1	CHECK-OFF	64
D2	USE OF MUSEUM FACILITIES	65
D3	INFORMATION	65
D4	STEWARDS	66
D5	GRIEVANCE PROCEDURE	66
D6	ARBITRATION PROCEDURE	68
D7	JOINT CONSULTATION	70
D8	STANDARDS OF DISCIPLINE	70

TABLE DES MATIÈRES

	<i>CHAPITRE / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
D9	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	71
D10	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT	72
CHAPITRE E – DOTATION		
E1	EXPOSÉ DES FONCTIONS	73
E2	DROITS D'INSCRIPTION	73
E3	DOTATION	74
E4	MISE EN DISPONIBILITÉ	75
CHAPITRE F – AVANTAGES SOCIAUX		
F1	INDEMNITÉ DE DÉPART – DÉPART INVOLONTAIRE	78
F2	INDEMNITÉ DE PLONGÉE	80
F3	INDEMNITÉ DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN	81
F4	RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX ET DE RETRAITE	82
CHAPITRE G – RÉMUNÉRATION ET DURÉE		
G1	RÉMUNÉRATION	82
G2	DURÉE	85
ANNEXE A	TAUX DE RÉMUNÉRATION	87
ANNEXE B	POLITIQUE DE PROMOTION DES CHERCHEURS DU MUSÉE	88
ANNEXE C	LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE BOURSES	109

TABLE OF CONTENTS

	<i>CHAPTER / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
D9	EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW AND EMPLOYEE FILES	71
D10	NO DISCRIMINATION AND HARASSMENT	72
CHAPTER E – STAFFING		
E1	STATEMENT OF DUTIES	73
E2	REGISTRATION FEES	73
E3	STAFFING	74
E4	LAY OFF	75
CHAPTER F – BENEFITS		
F1	SEVERANCE PAY – INVOLUNTARY SEPRATION	78
F2	DIVING ALLOWANCE	80
F3	FIELD RESEARCH ALLOWANCE	81
F4	BENEFITS AND PENSION PLANS	82
CHAPTER G – PAY AND DURATION		
G1	PAY	82
G2	DURATION	85
APPENDIX A	PAY RATES	87
APPENDIX B	MUSEUM SCHOLARS PROMOTION POLICY	88
APPENDIX C	LETTER OF UNDERSTANDING – FELLOWSHIP PROGRAM	109

TABLE DES MATIÈRES

	<i>CHAPITRE / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
ANNEXE D	PROTOCOLE D'ENTENTE VISANT LA CESSATION DE L'ACCUMULATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE	110
ANNEXE E	LETTRE D'ENTENTE – LANGUE ÉPICÈNE ET INCLUSIVE	111
ANNEXE F	LETTRE D'ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL	112
ANNEXE G	LETTRE D'ENTENTE – POLITIQUE DE PROMOTION DES CHERCHEURS DU MUSÉE	113

TABLE OF CONTENTS

	<i>CHAPTER / ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
APPENDIX D	MEMORANDUM OF UNDERSTANDING WITH RESPECT TO THE CESSATION OF THE ACCUMULATION OF SEVERANCE PAY FOR VOLUNTARY TERMINATION	110
APPENDIX E	LETTER OF UNDERSTANDING – GENDER NEUTRAL AND INCLUSIVE LANGUAGE	111
APPENDIX F	LETTER OF UNDERSTANDING – TELEWORK	112
APPENDIX F	LETTER OF UNDERSTANDING – MUSEUM SCHOLAR PROMOTION POLICY	113

CHAPITRE A

GÉNÉRALITÉS

ARTICLE A1 – OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

A1.01 La présente convention collective a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le Musée, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi visant la rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention collective.

ARTICLE A2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

A2.01 Le Musée reconnaît l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme l'agent négociateur exclusif des employés visés par le certificat émis par le Conseil canadien des relations du travail le 16 juillet 1992 et modifié par le Conseil le 14 mai 1993.

ARTICLE A3 – CHAMP D'APPLICATION

A3.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Institut, aux employés et au Musée.

A3.02 Dans la présente convention collective, le masculin est utilisé sans distinction et aux seules fins d'alléger le texte.

ARTICLE A4 – DROITS DE LA DIRECTION

A4.01 L'Institut reconnaît que le Musée conserve les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que le Musée n'a pas explicitement diminués, délégués ou modifiés par la présente convention collective.

A4.02 Sous-traitance

Le Musée fait tout effort raisonnable pour que les employés qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi au sein du Musée.

CHAPTER A

GENERAL

ARTICLE A1 – PURPOSE OF AGREEMENT

A1.01 The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the Museum, the employees and the Institute, to set forth certain terms and conditions of employment relating to remuneration, hours of work, employee benefits and general working conditions affecting employees covered by this Agreement.

ARTICLE A2 – RECOGNITION

A2.01 The Museum recognizes the Professional Institute of the Public Service of Canada as the exclusive bargaining agent for all employees described in the certificate issued by the Canada Labour Relations Board on July 16, 1992, and as amended by the Board on May 14, 1993.

ARTICLE A3 – APPLICATION

A3.01 The provisions of this Agreement apply to the Institute, employees and the Museum.

A3.02 In this Agreement, the masculine gender is used without discrimination and only to lighten the text.

ARTICLE A4 – MANAGEMENT RIGHTS

A4.01 All the functions, rights, powers and authority which the Museum has not specifically abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Institute as being retained by the Museum.

A4.02 Contracting Out

The Museum will give all reasonable consideration to give employment in the Museum to employees who would otherwise become redundant because work is contracted out.

ARTICLE A5 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

A5.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, le terme

- a) « congé » désigne une absence autorisée du travail pendant les heures de travail normales ou régulières;
- b) « conjoint » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait »;

Il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son conjoint et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;

- c) « cotisations syndicales » désigne le montant que l'agent négociateur exige de ses membres en vertu de sa constitution, en raison de leur adhésion à l'organisation;
- d) « employé » désigne une personne ainsi nommée dans le *Code canadien du travail* et qui fait partie de l'unité de négociation;
 - i. « employé à temps plein » désigne l'employé qui effectue normalement les heures de travail fixées dans l'article portant sur la durée du travail;
 - ii. « employé à temps partiel » désigne un employé qui effectue normalement moins d'heures que les heures de travail normales d'un employé à temps plein;
 - iii. « employé temporaire » désigne un employé qui est embauché aux fins décrites à l'E3.03
 - iv. « employé permanent » désigne un employé qui est embauché pour une période indéterminée;

ARTICLE A5 – INTERPRETATION AND DEFINITIONS

A5.01 For the purpose of this Agreement,

- (a) "bargaining unit" means the employees of the Museum as defined in the certificate issued by the Canada Industrial Relations Board on July 16, 1992 and amended May 14, 1993;
- (b) "continuous employment" means uninterrupted employment with the Museum

For the purposes of calculating years of uninterrupted employment in relation to severance pay and notice of layoff only, continuous employment for employees hired prior to July 1, 1990, also means the service recognized by the parties as defined in the "years of service list". This service shall be credited to the employee and will continue to accrue;

- (c) "child" refers to the employee's child, child of common-law partner, child of spouse, stepchild, foster child and the ward of the employee;
- (d) Rates of Pay
 - i) "daily rate of pay" means an employee's weekly rate of pay divided by five (5);
 - ii) "weekly rate of pay" means an employee's annual rate of pay divided by 52.176
 - iii) "hourly rate of pay" means a full-time employee's weekly rate of pay divided by thirty-seven and one-half (37.5);
- (e) "day of rest" in relation to a full-time employee means a day other than a holiday on which that employee is not ordinarily required to perform the duties of their position other than by reason of their being on leave or absent from duty without permission;

- e) « emploi continu » désigne une période d'emploi sans interruption au sein du Musée; Aux fins du calcul des années d'emploi sans interruption applicable à l'indemnité de départ et à l'avis de mise en disponibilité uniquement, l'emploi continu des employés embauchés avant le 1er juillet 1990 désigne également le service reconnu par les parties suivant la définition qui en est donnée dans la « liste des années de service ». Ce service sera porté au crédit de l'employé et continuera de s'accumuler ;
- f) « enfant » désigne l'enfant de l'employé, l'enfant du conjoint de fait, l'enfant de l'époux, le beau-fils, l'enfant nourricier et le pupille de l'employé ;
- g) « heures supplémentaires » désigne
 - i. dans le cas d'un employé à plein temps, les heures de travail autorisées au-delà de la journée normales de 7.5 heures ou au-delà de la semaine normale de travail de 37.5 heures, ou
 - ii. dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé au-delà de la journée ou de la semaine normale de travail d'un employé à temps plein, mais ne comprend pas les heures travaillées un jour férié;
- h) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
- i) « jour de repos », pour un employé à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exercer les fonctions de son poste, et ce, pour un motif autre que l'absence autorisée ou non autorisée de son poste;
- j) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à minuit le jour férié payé prévu dans la présente convention collective;
- k) « mise en disponibilité » désigne la cessation d'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou à la suite de la suppression d'une fonction. La fin de la période d'emploi prévue
- (f) "double time" means two (2) times the employee's hourly rate of pay;
- (g) "employee" means a person so defined in the *Canada Labour Code*, and who is included in the Bargaining Unit;
 - (i) "full-time employee" means an employee who regularly works the hours of work established in the Hours of Work Article;
 - (ii) "part-time employee" means an employee who regularly works less than the normal hours of work of a full time employee;
 - (iii) "temporary employee" means an employee who is hired for the purpose as outlined in E3.03
 - (iv) "permanent employee" means an employee who is hired for an indeterminate period.
- (h) "holiday" means the twenty-four (24)-hour period commencing at 00:00 hours of a day designated as a holiday in this Agreement;
- (i) "Institute" means the Professional Institute of the Public Service of Canada;
- (j) "lay-off" means the termination of an employee's employment because of lack of work or because of the discontinuance of a function. The end of a temporary employee's specified period of employment does not constitute a lay-off;
- (k) "leave" means authorized absence from duty by an employee during their regular or normal hours of work;
- (l) "membership dues" means the dues established pursuant to the constitution of the Bargaining Agent as the dues payable by its members as a consequence of their membership in the organization;

de l'employé temporaire nommé pour une période déterminée ne constitue pas une mise en disponibilité;

- l) « Musée » désigne le Musée canadien de l'histoire, qui comprend le Musée canadien de la guerre, créés en vertu de la Loi sur les Musées, y compris l'ensemble de ses propriétés et effectifs;
- m) Taux de rémunération
 - i. « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
 - ii. « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176;
 - iii. « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-sept et demi (37.5);
- n) « taux double » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2);
- o) « taux et demi » désigne le taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1.5);
- p) « publication » – une publication consiste en un livre, un chapitre, un résumé publié, un article ou une collection d'articles dans n'importe quel média.
- q) « unité de négociation » désigne les employés du Musée, tel que déterminé dans le certificat émis par le Conseil canadien des relations du travail le 16 juillet 1992 et modifié le 14 mai 1993.

A5.02 Sauf disposition contraire, les termes employés dans la présente convention collective ont le sens, s'ils sont définis dans le *Code canadien du travail*, que leur donne le *Code canadien du travail*.

ARTICLE A6 – TEXTES OFFICIELS

(m) "Museum" means the Canadian Museum of History, which includes the Canadian War Museum, as established under the *Museum Act*, including all of its properties and establishments;

(n) "overtime" means:

(i) in the case of a full-time employee, authorized hours worked beyond the regular 7.5 hours of work per day or beyond the regular 37.5 hours of work per week, or

(ii) in the case of a part-time employee, authorized work in excess of the normal daily or weekly hours of work of a full-time employee, but does not include time worked on a holiday;

(o) "publication" – a publication consists of a book, book chapter, abstract, article or collection of articles in any medium.

(p) "spouse" will, when required be interpreted to include "common-law spouse";

"Common-law spouse" relationship exists when, for a continuous period of at least one (1) year, an employee has lived with a person, publicly represented that person to be his or her spouse and continues to live with the person as if that person were his or her spouse;

(q) "time and one-half" means one and one half (1.5) times the employee's hourly rate of pay;

A5.02 Except as otherwise provided in this Agreement, expressions used in this Agreement, if defined in the *Canada Labour Code*, have the same meaning as given to them in the *Canada Labour Code*.

ARTICLE A6 – OFFICIAL TEXTS

A6.01 Les textes français et anglais de la présente convention collective sont des textes officiels.

CHAPITRE B

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE B1 – DURÉE DU TRAVAIL

B1.01 Généralités

Aux fins du présent article,

- a) La « journée » signifie une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h;
- b) La « semaine » signifie une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 0 h le jeudi matin et se terminant à 24 h le mercredi suivant.

B1.02

- a) Les heures normales de travail sont prévues à l'horaire de manière à prévoir une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37.5) et une journée régulière de travail de sept heures et demie (7.5) consécutives, à l'exclusion d'une pause repas, entre 7 h et 18 h heure de l'Est. La semaine de travail normale s'étend du lundi au vendredi.

Cependant, l'employé sera avisé au moins quatorze (14) jours civils à l'avance lorsque, en raison des exigences du service, il doit travailler en dehors des heures normales et que ses heures sont prévues à l'horaire comme suit :

- i) trente-sept heures et demie (37.5) par semaine, ou sur accord mutuel, une moyenne de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine;

A6.01 Both the English and French texts of this Agreement are official.

CHAPTER B

WORKING CONDITIONS

ARTICLE B1 – HOURS OF WORK

B1.01 General

For the purpose of this Article,

- (a) "day" means a twenty-four (24)-hour period commencing at 00:00 hour;
- (b) "week" means a period of seven (7) consecutive days beginning at 00:00 hour Thursday morning and ending at 24:00 the following Wednesday.

B1.02

- (a) Normal hours of work of employees shall be scheduled to provide for a work week of thirty-seven and one-half (37.5) hours and a scheduled work day of seven and one-half (7.5) consecutive hours, exclusive of a meal period, between the hours of 7:00 a.m. and 6:00 p.m. Eastern Time. The normal work week shall be Monday to Friday inclusive.

However, the employee shall be notified at least fourteen (14) calendar days in advance of the requirement to work when, due to operational requirements, the employee is scheduled to work outside of these hours as follows:

- (i) thirty-seven and one-half (37.5) hours per week, or upon mutual agreement an average of thirty-seven and one-half (37.5) hours per week;

- ii) une journée de travail de sept heures et demie (7.5) consécutives à l'exclusion d'une pause repas entre 6 h et 24 h, selon les exigences du service.
- b) Deux (2) jours consécutifs de repos sont prévus à l'horaire de travail pour toute période de sept (7) jours, à moins que les exigences du service ne le permettent pas;
- c) Chaque membre du personnel a droit à une (1) ou plusieurs pauses d'une durée totale maximale de trente (30) minutes au cours d'une journée de travail. En outre, tout membre du personnel qui a besoin d'une période de pause pour des raisons de santé, pour allaiter ou pour tirer le lait maternel se verra accorder ce temps.

B1.03 Régimes de travail non conventionnels

- a) À la demande du Musée, de l'Institut ou d'un employé, les parties se rencontrent pour revoir les changements à la durée du travail. Lorsque les exigences du service le permettent, les changements proposés seront acceptés. Ces changements peuvent comprendre la semaine de travail comprimée, les horaires variables, le télétravail ou le partage d'emploi;.

Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en œuvre d'un autre régime de travail n'entraîne pas d'heures supplémentaires ou de paiement supplémentaire du seul fait de ce régime, et n'est pas réputée interdire le droit du Musée de programmer toutes les heures de travail autorisées par les dispositions de la présente convention.

- b) Semaine de travail comprimée
- (i) Sur demande et avec l'accord du Musée, et sous réserve d'une confirmation écrite de l'arrangement, un membre du personnel peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires sur une période autre que cinq (5) jours complets, à condition que sur une période de quatorze (14) ou vingt-huit (28) jours civils, cette personne travaille en

- (ii) a work day of seven and one-half (7.5) consecutive hours, exclusive of a lunch period, between the hours of 6:00 and 24:00, in keeping with operational requirements;

- b) Two (2) consecutive days of rest will be scheduled during each seven (7) day period unless operational requirements do not so permit;
- c) Each employee is entitled to one (1) or more break periods totaling no more than thirty (30) minutes in a work day. Additionally, an employee who requires a break period for health reasons, for breastfeeding and or for pumping breast milk will be provided the time.

B1.03 Alternative Work Arrangement

- (a) Upon request by the Museum, the Institute or an employee, the parties shall meet to review any changes in hours of work. Where operational requirements permit, the proposed changes shall be accommodated. It is understood that changes may include compressed work week, flexible hours, telework or job sharing;

Notwithstanding anything to the contrary contained in this Agreement, the implementation of any alternate work arrangement shall not result in any additional overtime work or additional payment by reason only of such arrangement, nor shall it be deemed to prohibit the right of the Museum to schedule any hours of work permitted by the terms of this Agreement.

b) Compressed work week

- (i) Upon request and with the concurrence of the Museum and subject to confirming the arrangement in writing, an employee may complete their weekly hours of employment in a period other than five (5) full days provided that over a period of fourteen (14) or twenty-eight (28) calendar days the employee works an average of thirty-seven and one-half (37½) hours per

moyenne trente-sept heures et demie (37½) par semaine. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, le membre du personnel bénéficie de jours de repos les jours qui ne sont pas inscrits à son horaire de travail normal. Lorsque le Musée accède à une demande, les parties s'efforcent, dans la mesure du raisonnable, d'établir des horaires de travail acceptables pour les deux parties et compatibles avec les exigences opérationnelles.

- (ii) Pour les personnes qui travaillent selon un horaire variable, les dispositions de la convention sont converties en heures conformément à l'horaire de travail normal.

c) Horaire flexible

À la demande d'un employé et avec l'accord de l'employeur, l'employé peut travailler selon un horaire flexible sur une base hebdomadaire, à condition que les heures quotidiennes représentent sept heures et demie (7½) et qu'elles soient effectuées pendant les heures normales de travail prévues à l'article B1.02(a).

- d) Les parties reconnaissent que, conformément au *Code canadien du travail*, il pourrait leur être nécessaire de demander conjointement au ministre du Travail d'implanter les heures de travail décrites à la clause B1.02 (a) and (b). Les parties conviennent d'adresser des demandes conjointes, le cas échéant, pour maintenir ces heures tant que les dispositions de la présente convention collective seront en vigueur. Aucune partie ne demandera unilatéralement des changements à la durée du travail prévue par l'autorisation.

ARTICLE B2 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

B2.01 Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance par le Musée. Les heures supplémentaires qui n'ont pas été autorisées à l'avance peuvent ne pas être rémunérées. Un employé peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires conformément au *Code canadien du travail*. Lorsque des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de

week. In every twenty-eight (28) day period such an employee shall be granted days of rest on such days as are not scheduled as a normal workday for the employee. Where the Museum concurs with a request, the parties shall make every reasonable effort to establish mutually acceptable work schedules that are consistent with operational requirements.

- (ii) For employees working variable hours of work the provisions of the Agreement shall be converted to hours in accordance with the employee's normal hours of work.

c) Flexible Hours

Upon the request of an employee and the concurrence of Employer, an employee may work flexible hours on a weekly basis so long as the daily hours amount to seven and one half (7 ½) and are performed during the normal hours of work as set out in article B1.02(a).

- d) The parties recognize that, pursuant to the Canada Labour Code, a joint submission to the Minister of Labour may be required to implement the hours of work outlined in clause B1.02 (a) and (b). The parties agree to make these joint submissions as required to maintain these hours as long as the provisions of this Agreement are in effect. Neither party shall seek to unilaterally change the hours of work covered by the authorization.

ARTICLE B2 – OVERTIME

B2.01 All overtime must be pre-authorized by the Museum. Overtime that has not been pre-authorized may not be compensated. An employee may refuse overtime in accordance with the *Canada Labour Code*. When exceptional circumstances beyond the employee's control prevent the employee from obtaining pre-authorization, the Museum may authorize the overtime after the

l'employé l'empêchent d'obtenir une autorisation préalable, le Musée peut autoriser les heures supplémentaires après coup. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable. Il est entendu que, dans de telles circonstances exceptionnelles, les employés sont censés demander cette autorisation dès que cela est raisonnablement possible.

fact. Such authorization shall not be unreasonably denied. It is understood that in such exceptional circumstances, employees are expected to request such authorization as soon as reasonably possible.

B2.02 Chaque période de quinze (15) minutes supplémentaires est rémunérée de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal, rémunération au taux et demi (1.5) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
 - b) le premier jour de repos, rémunération au taux et demi (1.5) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
 - c) le deuxième jour de repos, rémunération au taux double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
 - i) nonobstant la clause B2.02 c) ci-dessus et advenant que, dans une série consécutive et suivie de jours civils de repos, le Musée permet que l'employé travaille des heures supplémentaires exigées lors d'un jour de repos sollicité par l'employé, la rémunération sera à tarif et demi (1.5) pour chaque heure supplémentaire effectuée;
 - d)
 - (i) un jour férié désigné payé, rémunération au taux et demi (1.5) pour chaque heure supplémentaire effectuée, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé,
- ou
- (ii) lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à la clause B2.02 c) ou d), il est rémunéré au taux double (2) pour toutes les heures effectuées en

B2.02 Each fifteen (15) minute period of overtime shall be compensated according to the following:

- (a) on their normal work day, at the rate of time and one-half (1.5) for each hour of overtime worked;
 - (b) on their first day of rest, at time and one-half (1.5) for each hour of overtime worked;
 - (c) on their second day of rest, at double time (2) for each hour of overtime worked;
 - (i) notwithstanding clause B2.02 (c) above, if, in an unbroken series of consecutive and contiguous calendar days of rest, the Museum permits the employee to work the required overtime on a day of rest requested by the employee, then the compensation shall be at time and one-half (1.5) for each hour of overtime worked;
 - (d)
 - (i) on a designated holiday, compensation shall be granted on the basis of time and one-half (1.5) for each hour worked, in addition to the compensation that the employee would have been granted had he not worked on the designated holiday,
- or
- (ii) when an employee works on a holiday, contiguous to a second day of rest on which he also worked and received overtime in accordance with clause (c) or (d) he shall be paid in addition to the pay that he would have been granted had he not worked on the holiday, two (2) times their hourly rate of pay for all time worked.

plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

B2.03 Un employé est rémunéré selon son taux normal de rémunération pour toutes les heures de travail normales prévues.

B2.04 Lorsque les exigences du service le permettent, le Musée fait tous les efforts raisonnables pour donner, un préavis à l'employé lorsque des heures supplémentaires sont requises.

B2.05 Les heures supplémentaires sont rémunérées en congé compensatoire payé, à moins que l'employé demande, et avec l'approbation du Musée, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en espèces. Lorsque le temps supplémentaire est remplacé par un congé compensatoire, se référer à l'article C11 – Congé compensatoires.

B2.06 Indemnité de repas

- (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus, immédiatement avant ou après ses heures de travail, bénéficie d'un remboursement de quinze dollars (15,00 \$) pour un (1) repas, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période raisonnable payée fixée par le Musée est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre un repas à son lieu de travail ou à proximité de celui-ci.
- (b) Lorsqu'un employé effectue sans interruption quatre (4) heures supplémentaires ou plus au-delà de la période prévue en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de quinze dollars (15,00 \$) pour un (1) repas supplémentaire, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis.
- (c) Il est entendu et convenu que les membres du personnel n'ont pas droit à l'indemnité de repas prévue aux articles B2.06(a) et (b) lors du télétravail.

ARTICLE B3 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

B2.03 An employee shall be compensated at their regular rate of pay for all work performed during their normal scheduled hours of work.

B2.04 Where operational requirements permit, the Museum shall make every reasonable effort to give employees who are required to work overtime reasonable advance notice of this requirement.

B2.05 Overtime shall be compensated in equivalent leave with pay except where, upon request of an employee and with the approval of the Museum, overtime may be compensated in cash. Where overtime is replaced by compensatory leave, refer to article C11 – Compensatory Leave.

B2.06 Meal Allowances

- a) An employee who works three (3) or more consecutive hours of overtime immediately before or immediately following their scheduled hours of work shall be reimbursed for one (1) meal in the amount of fifteen dollars (\$15.00) except where free meals are provided. Reasonable time with pay to be determined by the Museum shall be allowed to the employee in order to take a meal either at or adjacent to their place of work
- b) When an employee works overtime continuously extending four (4) hours or more beyond the period provided for in (a) above, the employee shall be reimbursed for one (1) additional meal in the amount of fifteen dollars (\$15.00) except where free meals are provided,
- c) It is understood and agreed that employees are not entitled to the meal allowance provided for in B2.06(a) and (b) when they are working remotely.

ARTICLE B3 – DESIGNATED PAID HOLIDAYS

B3.01 Sous réserve de la clause B3.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés, y compris les employés temporaires :

- a) le jour de l'An
- b) le Vendredi saint
- c) le jour de Victoria
- d) la fête du Canada
- e) la fête du Travail
- f) la journée nationale pour la vérité et la réconciliation
- g) l'Action de grâces
- h) le jour du Souvenir
- i) le jour de Noël
- j) le lendemain de Noël
- k) le lundi de Pâques
- l) une journée additionnelle à chaque année soit la Saint-Jean-Baptiste pour les employés travaillant au Québec ou le premier lundi du mois d'août pour les employés travaillant en Ontario.

B3.02

- a) Les employés, incluant les employés temporaires, peuvent choisir de prendre jusqu'à concurrence de deux (2) des jours fériés désignés payés indiqués à k) et l) ci-dessus à d'autres dates fixes durant l'année. On donnera à ces journées le nom de « jours fériés désignés payés de rechange ». Les employés qui choisissent de profiter de cette possibilité n'ont pas droit à la majoration pour travail supplémentaire le jour férié désigné payé où ils travaillent en échange. Cependant, tout travail effectué ce jour-là au-delà des heures normales prévues à l'horaire sera rémunéré au taux adéquat.

B3.01 Subject to B3.02, the following days are designated paid holidays for the employees, including temporary employees:

- (a) New Year's Day
- (b) Good Friday
- (c) Victoria Day
- (d) Canada Day
- (e) Labour Day
- (f) National Day of Truth and Reconciliation
- (g) Thanksgiving Day
- (h) Remembrance Day
- (i) Christmas Day
- (j) Boxing Day
- (k) Easter Monday
- (l) One additional day in each year, either St-Jean Baptiste Day for employees working in Quebec or the first Monday in August for employees working in Ontario.

B3.02

- (a) The employee, including temporary employees, shall be granted the option of alternating up to two (2) of the Designated Paid Holidays listed in (k) and (l) above to other fixed days during the year. Such days shall be called "Alternate Designated Paid Holidays". Employees who exercise the option of using alternate designated paid holidays shall not be entitled to any overtime premiums for work performed on the designated paid holiday being replaced by the alternate day. However, any hours worked

- b) L'employé qui désire prendre des jours fériés désignés payés de rechange doit, au début de chaque année civile et en collaboration avec son superviseur, fixer les dates auxquelles il prendra les jours fériés désignés payés de rechange. Ces congés doivent être pris et ne peuvent pas être reportés d'une année à l'autre.
- c) Lorsqu'un employé entre au service du Musée entre le 1^{er} janvier et le 30 juin, il a droit aux deux (2) jours fériés désignés payés de rechange mentionnés en a). L'employé qui entre au service du Musée entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre a droit à un (1) jour férié désigné payé de rechange seulement.
- d) Si un avis suffisant est donné et que les exigences du service le permettent, la demande d'un employé de changer les dates des jours fériés désignés payés de rechange qu'il a déjà fixées ne sera pas refusé sans raison valable.
- e) Si un employé, après avoir reçu l'approbation pour un jour férié désigné payé de rechange conformément à ce qui précède, est demandé de travailler à cette date et qu'il se présente au travail, verra cette journée traitée comme un jour férié désigné payé et sera rémunéré conformément aux dispositions de la convention collective.
- f) L'employé qui quitte le Musée et à qui l'on avait accordé des jours fériés désignés payés de rechange en vertu du présent article reçoit une (1) journée de salaire en compensation du jour férié désigné payé de rechange s'il quitte le Musée avant le 30 juin de la même année. Si l'employé quitte le Musée entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de la même année, il reçoit deux (2) journées de salaire en compensation des jours fériés désignés payés de rechange, à moins qu'il ait déjà profité des jours fériés payés de rechange prévus. Si l'employé a pris plus de jours fériés désignés payés de rechange que ce à quoi il avait droit, l'excédent sera déduit de son indemnité de départ à moins

on such a day beyond the regularly scheduled hours of work shall be compensated at the appropriate rate.

- b) The dates for observance of the alternate designated paid holiday(s) shall be determined at the beginning of each calendar year by each employee in consultation with their supervisor. This leave must be taken and cannot be accumulated from year to year.
- c) When an employee begins to work for the Museum between January 1st and June 30th, the employee shall be entitled up to two (2) alternate designated paid holidays noted in (a), otherwise the employee who begins to work for the Museum between July 1st and December 31st, shall be entitled to one (1) alternate designated paid holiday only.
- d) Should the employee, after determining the date(s) of the alternate designated paid holiday(s), request that such holiday(s) be changed to another day(s), and providing that sufficient notice is given, and operational requirements permit, such request shall not be unreasonably denied.
- e) Should the employee, after receiving approval for their alternate designated paid holiday(s) in accordance with the above, then be required to work on that date and does report to work, then this day shall be treated as a designated paid holiday and shall be compensated in accordance with the provisions of the Collective Agreement.
- f) When an employee leaves the Museum, and this employee was granted alternate designated paid holidays under this Article, the employee shall be paid one (1) day's salary in lieu of an alternate designated paid holiday if the employee leaves prior to June 30th of the same year. If the employee leaves the Museum between July 1st and December 31st of the same year, the employee shall receive two (2) days' salary in lieu of the alternate designated paid holidays, unless the employee has already used the applicable number of alternate designated paid holidays. If the alternate designated paid holiday(s) have been used in excess of the entitlements, the excess shall be deducted

qu'il en soit décidé autrement par le vice-président, Ressources humaines.

from the employee's separation pay, unless otherwise approved by the Vice-President, Human Resources.

B3.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause B3.01 ou B3.02 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au prochain jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné payé est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

B3.03 When a day designated as a holiday under clause B3.01 or B3.02 coincides with an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the next scheduled working day following the employee's day of rest. When a day that is a designated paid holiday is so moved to a day on which the employee is on leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

B3.04 L'employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article C13 - Congé pour les affaires reliées aux employés.

B3.04 An employee absent without pay on both their full working day immediately preceding and their full working day immediately following a designated paid holiday is not entitled to pay for the holiday, except in the case of an employee who is granted leave without pay under the provisions of Article C13, Leave For Staff Related Matters.

B3.05 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié pour un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause B3.03 :

B3.05 When a day designated as a holiday for an employee is moved to another day under the provisions of clause B3.03:

a) le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos;

(a) work performed by an employee on the day from which the holiday was moved shall be considered as work performed on a day of rest;

et

and

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.

(b) work performed by an employee on the day to which the holiday was moved, shall be considered as work performed on a holiday.

B3.06 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :

B3.06 When an employee works on a holiday, they shall be paid:

a) au taux et demi (1.5) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalier normale prévue 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;

(a) time and one-half (1.5) for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work, and double (2) time thereafter in addition to the pay that the employee would have been granted had they not worked on the holiday;

ou

or

b) sur demande, et avec l'approbation du Musée, l'employé peut bénéficier :

i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;

et

ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1.5) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalier normale prévue à son horaire;

et

iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire.

c) Lorsqu'un employé travaille un jour férié, qui n'est pas le jour de travail prévu à son horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel l'employé a également travaillé et touché la rémunération des heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article B2 – Heures supplémentaires, il touche, en plus de la rémunération qu'il aurait touchée s'il n'avait pas travaillé pendant le jour férié, la rémunération calculée à raison de deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures qu'il a effectuées.

B3.07 Lorsque les exigences du service le permettent, le Musée ne demandera pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

ARTICLE B4 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

B4.01

a) L'employé en situation de voyage a droit au remboursement de toutes les dépenses raisonnables engagées conformément à la politique du Musée.

(b) upon request, and with the approval of the Museum, the employee may be granted:

(i) a day of leave with pay (straight-time rate of pay) at a later date in lieu of the holiday;

and

(ii) pay at one and one half (1.5) times the straight-time rate of pay for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work;

and

(iii) pay at two (2) times the straight-time rate of pay for all hours they worked on the holiday in excess of the regular daily scheduled hours of work.

(c) When an employee works on a holiday, which is not the employee's scheduled day of work, contiguous to a day of rest on which the employee also worked and received overtime in accordance with Article B2 – Overtime, the employee shall be paid in addition to the pay that the employee would have been granted had the employee not worked on the holiday, two (2) times the employee's hourly rate of pay for all time worked.

B3.07 Where operational requirements permit, the Museum shall not schedule an employee to work both December 25th and January 1st in the same holiday season.

ARTICLE B4 – TRAVELLING TIME

B4.01

(a) Employees in travel status will be reimbursed for all reasonable expenses in accordance with the Museum's policy.

- b) Le Musée rajustera les taux de remboursement, chaque année, en utilisant comme guide général les modifications apportées par le Conseil du Trésor aux taux de remboursement des frais de déplacement.

B4.02 Lorsque l'employé voyage un jour de travail normal, mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale.

B4.03 Lorsque l'employé est tenu par le Musée de voyager pour exécuter des fonctions, le temps de déplacement sera traité comme des heures travaillées en vertu des articles B1, B2, B3 et B5. L'employé est rémunéré comme suit :

- a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
- i) sa rémunération régulière pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7.5);
- et
- ii) le taux applicable au temps supplémentaires pour une période mixte de déplacement et de travail excédant sept heures et demie (7.5).

B4.04 Lorsque l'employé voyage un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement.

ARTICLE B5 – RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

B5.01 Lorsqu'un employé est rappelé au travail ou lorsqu'il est en disponibilité et est rappelé au travail par le Musée en tout temps en dehors de ses heures de travail normales, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires;

ou

- (b) The Museum shall adjust annually the rates of reimbursement using the Treasury Board's adjustments to travel costs rates of reimbursement as a general guide.

B4.02 When an employee travels on a normal working day but does not work, the employee shall receive their regular pay for the day.

B4.03 When the Museum requires an employee to travel for the purpose of performing duties, the travel time will be treated as time worked under Articles B1, B2, B3 and B5. The employee shall be compensated in the following manner:

- (a) On a normal working day on which the employee travels and works, the employee shall be paid:
- (i) their regular pay for the day for a combined period of travel and work not exceeding seven and one-half (7.5) hours;
- and
- (ii) at the applicable overtime rate for a combined period of travel and work in excess of a seven and one-half (7.5) hour.

B4.04 Where an employee travels on a day of rest or on a designated paid holiday, the employee shall be paid at the applicable overtime rate for hours traveled.

ARTICLE B5 – CALL BACK AND STANDBY

B5.01 When an employee is called back to work or when an employee who is on stand-by duty is called back to work by the Museum any time outside their normal working hours the employee shall be entitled to the greater of:

- (a) a minimum of three (3) hours' pay at the applicable overtime rate;

or

	b) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure travaillée.		(b) compensation at the applicable overtime rate for each hour worked.
B5.02	L'employé qui est tenu de travailler ou qui est rappelé au travail :	B5.02	If an employee is required to work or is called back to work:
	a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;		(a) on a designated paid holiday which is not the employee's scheduled day of work;
	ou		or
	b) un jour de repos;		(b) on the employee's day of rest;
	ou		or
	c) après qu'il a terminé sa journée de travail et qu'il a quitté son lieu de travail;		(c) after the employee has completed their work for the day and has left their place of work;
	ou		or
	d) pendant une période de disponibilité et qu'il retourne au lieu de travail, dans la mesure où la période travaillée n'est pas accolée à ses heures normales de travail.		(d) from standby duty and returns to the work place, provided that the period worked by the employee is not contiguous to the employee's normal hours of work.
	L'employé touche le plus élevé des deux montants suivants :		The employee shall be paid the greater of:
	i) un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires;		(i) the minimum of three (3) hours pay at the applicable overtime rate;
	ou		or
	ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour la période de travail.		(ii) compensation at the applicable rate of overtime for time worked.
B5.03	Le temps nécessaire à l'employé pour se rendre au travail ou retourner à sa résidence ne constitue pas du temps de travail.	B5.03	Time spent by the employee reporting to work or returning to their residence shall not constitute time worked.
B5.04	Non-cumul des paiements	B5.04	No Pyramiding of Payments
	Les paiements obtenus en vertu du présent article et des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la présente convention collective ne peuvent pas être cumulés.		Payments provided under this Article and the Overtime provisions of this Agreement shall not be pyramided, that is to

Autrement dit, un employé ne peut recevoir qu'une seule rémunération pour un même service.

B5.05 La rémunération obtenue en vertu du présent article peut être utilisée sous forme de congé compensatoire ou paiement en espèces à la demande de l'employé.

B5.06 Lorsque le Musée exige de l'employé qu'il soit disponible en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour chaque période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

ARTICLE B6 – IMMUNISATION

B6.01 Le Musée met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation contre les maladies contagieuses lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE B7 – TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES

B7.01 Les dispositions du *Code canadien du travail* concernant les transformations technologiques s'appliqueront et seront respectées par les parties.

ARTICLE B8 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

B8.01 Conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, le Musée prend des mesures raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés.

ARTICLE B9 – PRODUITS DE RECHERCHE ET PUBLICATIONS

Aux fins du présent article, une publication consiste en un livre, un chapitre, un article ou une collection d'articles, ou un résumé publié dans n'importe quel média.

B9.01 Le Musée convient de maintenir la pratique courante voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées nécessaires par le Musée dans l'exécution de leur travail.

say that an employee shall not receive more than one form of compensation for the same service.

B5.05 Compensation earned under this Article may be taken in the form of compensatory leave or cash payment upon the employee's request.

B5.06 When the Museum requires an employee to be available on standby during off duty hours an employee shall be compensated at the rate of one-half (1/2) hour for each four (4) hour period or portion thereof for which they have been designated as being on standby duty.

ARTICLE B6 – IMMUNIZATION

B6.01 The Museum shall provide the employee with immunization against communicable diseases where there is a risk of incurring such diseases in the performance of their duties.

ARTICLE B7 – TECHNOLOGICAL CHANGE

B7.01 The provisions of the *Canada Labour Code* related to technological change shall apply and shall be observed by the parties.

ARTICLE B8 – HEALTH AND SAFETY

B8.01 In accordance with the provisions of the *Canada Labour Code*, the Museum shall make reasonable provisions for the occupational safety and health of employees.

ARTICLE B9 – RESEARCH PRODUCTS AND PUBLICATIONS

For purposes of this Article, publication refers to book, book chapter, article or collection of articles, or abstract in any medium.

B9.01 The Museum agrees to continue the present practice of ensuring that employees have ready access to all publications considered necessary to their work by the Museum.

- | | |
|--|---|
| <p>B9.02 Le Musée revendique le droit d'auteur relativement à tous produits de recherche et publications produits par un employé dans le cadre de ses fonctions normales, et conserve le droit de premier refus relativement à la publication de ces produits.</p> <p>B9.03 Lorsque le Musée ne désire pas publier les ouvrages produits par un employé dans l'exercice normal de ses fonctions, elle ne retient pas, sans raison valable, la permission pour l'employé de publier à l'extérieur du Musée.</p> <p>B9.04 Lorsque l'autorisation de publier est retenue, le Musée informera les employés auteurs par écrit indiquant les motifs.</p> <p>B9.05 Lorsqu'un employé écrit ou publie, seul ou en collaboration, une publication, sa paternité d'auteur ou de réviseur sera normalement indiquée à la page du titre de la publication.</p> <p>B9.06</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Le Musée peut suggérer des révisions et peut retenir l'autorisation de publier l'œuvre d'un employé à moins que ces révisions y soient apportées. b) Lorsque le Musée désire apporter des modifications avec lesquelles l'auteur n'est pas d'accord, ce dernier peut exercer son droit de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité. c) En cas de désaccord entre l'auteur et le Musée, une des parties peut recourir à une tierce partie indépendante qui convient aux deux parties pour revoir le cas en question. Après avoir entendu les deux parties, la tierce partie indépendante soumet une recommandation au Musée et fait parvenir une copie à l'Institut. Le Musée prend la décision finale. <p>B9.07 Les parties conviennent que les ouvrages produits par un employé au cours de son emploi seront archivés conformément aux procédures d'archivage en vigueur à ce moment.</p> | <p>B9.02 The Museum asserts copyright ownership over all research products and publications produced by an employee in the normal course of their duties, and shall have first right of refusal on publishing such products.</p> <p>B9.03 Should the Museum not wish to publish materials produced by an employee during the normal course of their duties; it will not unreasonably withhold permission for the employee to publish elsewhere.</p> <p>B9.04 When approval for publication is withheld, the Museum shall inform the employee author(s) in writing stating the reason(s).</p> <p>B9.05 When an employee acts as a sole or joint author or editor of a publication, their authorship or editorship shall normally be shown on the title page of such publication.</p> <p>B9.06</p> <ul style="list-style-type: none"> a) The Museum may suggest revisions and may withhold approval to publish an employee's work, subject to the revisions being implemented. b) Where the Museum wishes to make changes with which the author does not agree, they may exercise their right not to be acknowledged or credited publicly. c) When a disagreement arises between the author and the Museum, either of the parties may submit the case for review by an independent third party acceptable to both parties. After hearing both parties, the independent third party shall submit a recommendation to the Museum and provide a copy to the Institute. The Museum shall make the final decision. <p>B9.07 The parties agree that materials produced by an employee during the course of their employment will be archived according to archival procedures in place at that time.</p> |
|--|---|

ARTICLE B10 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE B10 – PART-TIME EMPLOYEES

- B10.01 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires qui peuvent être prescrites à l'article B1 et au taux et demi (1.5) pour toutes les heures effectuées en sus de ces heures.
- B10.02 Les employés à temps partiel ne touchent pas de rémunération pour les jours fériés désignés et les congés mobiles, mais reçoivent une indemnité de quatre et demi pour cent (4.5 %) pour toutes les heures normales travaillées.
- B10.03 Lorsqu'un employé à temps partiel est tenu de travailler un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein prévu à la clause B3.01 de la présente convention collective, ou encore le lundi de Pâques, le jour de la Saint-Jean-Baptiste ou le premier lundi d'août, il est rémunéré à raison d'une fois et demie (1.5) le taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes régulières, et au taux double (2) par la suite.
- B10.04 Les employés à temps partiel sont admissibles au Régime de pensions de retraite de la fonction publique conformément aux dispositions de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
- B10.05 Nonobstant la clause F1.01, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle l'indemnité de départ doit être payée comprend l'emploi à temps plein et à temps partiel, ou divers niveaux d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée comme suit : la période d'emploi continu admissible aux fins de l'indemnité de départ est établie et les parties à temps partiel sont consolidées jusqu'à concurrence de l'équivalent du temps plein. La période équivalente de temps plein en années est multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein pour la classification et le niveau appropriés pour produire l'indemnité de départ.
- B10.06 Nonobstant la clause B10.01, un employé à temps partiel peut effectuer des heures non prévues à son horaire au taux de rémunération horaire. Ces heures de travail sont accordées à l'employé selon la disponibilité.
- B10.01 Part-time employees shall be paid at the hourly rate of pay for all hours of work performed up to the daily or weekly hours of work that may be prescribed in Article B1 and at time and one-half (1.5) the hourly rate of pay for all hours of work performed in excess of those hours.
- B10.02 A part-time employee shall not be paid for the designated holidays and floating holidays but shall, instead be paid a premium of four and one half percent (4.5%) for all straight time hours worked.
- B10.03 When a part-time employee is required to work on a day which is prescribed as a designated paid holiday for a full-time employee in clause B3.01 of this Agreement, and Easter Monday and St. Jean Baptist Day or the first Monday in August, the employee shall be paid at time and one-half (1.5) of the straight time rate of pay for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work and double (2) time thereafter.
- B10.04 Eligibility for part-time employees into the Superannuation Plan will be as defined in the *Public Service Superannuation Act*.
- B10.05 Notwithstanding the provisions of clause F1.01, where the period of continuous employment in respect of which severance benefit is to be paid consists of both full and part-time employment or varying levels of part-time employment, the benefit shall be calculated as follows: the period of continuous employment eligible for severance pay shall be established and the part-time portions shall be consolidated to equivalent full-time. The equivalent full-time period in years shall be multiplied by the full-time weekly pay rate for the appropriate classification and level to produce the severance pay benefit.
- B10.06 Notwithstanding the provisions of Article B10.01, a part-time employee may work unscheduled hours at straight time. These hours will be given to the employee on availability.

B10.07 Congés annuels

- a) En lieu et place de congés annuels payés, l'employé permanent à temps partiel reçoit une indemnité de six pour cent (6 %) de ses revenus bruts pour toutes les heures normales travaillées, s'il compte moins de cinq (5) années de service; de huit pour cent (8 %), s'il compte cinq (5) années de service; de dix pour cent (10 %), s'il compte dix-huit (18) années de service; et de douze pour cent (12 %), s'il compte vingt-huit (28) années de service.

Sous réserve des exigences du service et sur demande, l'employé permanent à temps partiel qui n'a pas droit aux congés annuels peut être autorisé à prendre, pendant chaque année de référence, trois (3) semaines de congés annuels non payés.

- b) L'employé temporaire à temps partiel reçoit une indemnité de quatre pour cent (4 %) de ses revenus bruts en lieu et place des congés annuels. Cette indemnité est calculée selon les heures normales travaillées.

B10.08 Congé de maladie

En lieu et place de congés de maladie payés, l'employé à temps partiel touche une indemnité de trois pour cent (3 %) de ses revenus bruts pour toutes les heures effectuées au taux de rémunération horaire.

B10.09 Les employés permanents à temps partiel qui cotisent actuellement au Régime de pensions de retraite de la fonction publique demeurent admissibles à recevoir des prestations de retraite et des prestations supplémentaires de décès, conformément à la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

ARTICLE B11 – RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

B11.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par le Musée comme pouvant constituer un conflit d'intérêts, celui-ci n'empêche pas

B10.07 Vacation Leave

- (a) In lieu of vacation leave with pay, a permanent part-time employee shall receive a premium of six percent (6%) of gross earnings for all straight time hours worked if the employee has completed less than five (5) years of service; eight percent (8%) if the employee has completed five (5) years of service; ten percent (10%) if the employee has completed eighteen (18) years of service; and twelve percent (12%) if the employee has completed twenty-eight (28) years of service.

Subject to operational requirements and upon request, a permanent part-time employee who is not entitled to receive vacation leave shall be entitled during each leave year to vacation leave without pay of three (3) weeks.

- (b) A temporary part-time employee shall receive a premium of four percent (4%) of gross earnings in lieu of vacation leave. This premium shall be calculated on straight time hours worked.

B10.08 Sick Leave

A part-time employee shall in lieu of sick leave with pay, receive a premium of three percent (3%) of gross earnings for all straight time hours worked.

B10.09 Permanent part-time employees who are currently contributing to the Public Service Superannuation Plan shall continue to be eligible to receive pension benefits and the Supplementary Death Benefit pursuant to the provisions of the *Public Service Superannuation Act*.

ARTICLE B11 – RESTRICTION ON OUTSIDE EMPLOYMENT

B11.01 Unless otherwise specified by the Museum as being in an area that could represent a conflict of interest, employees shall not

ses employés d'exercer un autre emploi en dehors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour le Musée.

ARTICLE B12 – EMPLOYÉS À L'ESSAI

B12.01 Un nouvel employé est considéré à l'essai pendant une période jusqu'à douze (12) mois ouvrables, à l'exclusion des périodes de congé prolongé.

B12.02 Dans le cadre de la période d'essai, les critères suivants servent à déterminer l'aptitude de l'employé :

- a) exécution satisfaisante des fonctions de l'emploi,
- b) conduite, y compris l'état des présences,
- c) capacité à travailler en harmonie avec les autres,
- d) capacité d'adhérer aux politiques du Musée.

CHAPITRE C

CONGÉS

ARTICLE C1 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

C1.01 Lorsque le décès ou la mise en disponibilité vient mettre fin à l'emploi d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congés annuels ou de maladie payés supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congés payés dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

C1.02 L'employé est informé, une fois par exercice financier, du solde de ses crédits de congés annuels, de congés de maladie, de congés compensatoires et du solde de jours fériés désignés payés de rechange.

C1.03 L'employé conserve le nombre de jours de congés payés que le Musée a porté à son crédit au moment de la signature de la présente convention collective.

be restricted in engaging in other employment outside the hours they are required to work for the Museum.

ARTICLE B12 – PROBATIONARY EMPLOYEES

B12.01 A new employee will be considered on probation for a period of up to twelve (12) working months, excluding periods of extended leave.

B12.02 During the probationary period the employee's suitability to become a permanent employee shall be assessed on the basis of:

- (a) the successful completion of job duties
- (b) conduct, including attendance
- (c) the ability to work harmoniously with others
- (d) the ability to adhere to the Museum's policies and procedures.

LEAVES

ARTICLE C1 – LEAVE - GENERAL

C1.01 When the employment of an employee who has been granted more vacation or sick leave with pay than he has earned is terminated by death or layoff, the employee is considered to have earned the amount of leave with pay granted to him.

C1.02 An employee shall be informed, once in each fiscal year of the balance of their vacation, sick leave and compensatory leave (lieu time) credits and their alternate designated paid holiday balance.

C1.03 The amount of leave with pay credited to an employee by the Museum at the time when this agreement is signed shall be retained by the employee.

C1.04	Un employé ne bénéficie pas de deux (2) différents congés payés ou de deux (2) différentes rémunérations pécuniaires en lieu d'un congé à l'égard de la même période.	C1.04	An employee shall not be granted two (2) different types of leave with pay or monetary remuneration in lieu of leave in respect of the same period of time.
C1.05	Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes de congé non payé, de congé d'études ou sous le coup d'une suspension.	C1.05	An employee is not entitled to leave with pay during periods of leave without pay, educational leave or under suspension.
C1.06	Sauf stipulation contraire dans la présente convention collective,	C1.06	Unless otherwise stipulated in this Agreement,
	a) un congé non payé de moins de trois (3) mois continus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité et de l'avis de mise en disponibilité et dans le calcul du « service » aux fins du calcul des crédits de congé annuel, et est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire; b) pour un congé non payé de trois (3) mois continus ou plus, la totalité de la période de congé sera déduite du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité et du calcul de l'avis de mise en disponibilité, et du calcul du « service » aux fins du calcul des crédits de congé annuel, et ne comptera pas aux fins de l'augmentation de l'échelon de salaire.		(a) leave without pay of less than three (3) continuous months shall be counted for the calculation of 'continuous employment' for the purpose of calculating severance pay on lay-off and notice of lay-off and 'service' for the purpose of calculating vacation leave entitlement and shall count for pay increment purposes; (b) for leave without pay of three (3) continuous months or more, the entire period of the leave shall be deducted from the calculation of 'continuous employment' for the purpose of calculating severance pay on lay-off and notice of lay-off and 'service' for the purpose of calculating vacation leave entitlement and shall not count for pay increment purposes.
C1.07	a) Pendant un congé non payé, sauf tel que spécifié à cet égard dans la présente convention collective, l'employé en congé non payé pour une période de trois (3) mois ou plus n'aura pas droit aux avantages sociaux, à moins qu'il choisisse de verser la part de l'employeur et de l'employé des cotisations au régime d'avantages sociaux pendant la durée dudit congé. Ces cotisations doivent être acquittées à l'avance, au moyen de chèques postdatés ou de prélèvement sur salaire préautorisé avant le départ en congé de l'employé. b) Lorsque la demande originale de l'employé pour un congé non payé était pour une période de trois (3) mois ou moins, et qu'il demande par la suite une prolongation de cette période, il est entendu et convenu que l'employé doit	C1.07	(a) While on leave without pay, except as specified in this Agreement, an employee on leave without pay for a period of (3) months or more shall not be entitled to any benefits unless they elect to pay both the employer's and the employee's share for such benefits for the entire duration of the leave. These benefits must be prepaid by post-dated cheques or pre-authorized deductions prior to the employee's commencement of any such leave. (b) In the event that the employee's original request for a period of leave without pay was for three (3) months or less and the employee subsequently requests an extension to that period of leave, it is understood and agreed that the

acquitter à la fois la cotisation de l'employeur et la cotisation de l'employé au régime d'avantages sociaux pour la période entière dudit congé.

- c) En vertu des clauses C1.06 et C1.07, l'employé n'a pas droit à toutes autres types de congé.

ARTICLE C2 – CONGÉ ANNUEL

C2.01 La période de référence pour les congés annuels s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

C2.02 Accumulation des crédits de congé annuel

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

- a) 9.375 heures par mois (15 jours par année) jusqu'au mois où survient son cinquième (5^e) anniversaire de service;
- b) 12.5 heures (20 jours par année) à partir du mois où survient son cinquième (5^e) anniversaire de service;
- c) 13.75 heures (22 jours par année) à partir du mois où survient son quinzième (15^{ieme}) anniversaire de service ;
- d) 14.375 heures (23 jours par année) à partir du mois où survient son seizième (16^{ieme}) anniversaire de service ;
- e) 15.625 heures (25 jours par année) à partir du mois où survient son dix-huitième (18^{ieme}) anniversaire de service ;
- f) 18.75 heures (30 jours par année) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^{ieme}) anniversaire de service ;

C2.03

- a) Cette clause s'applique aux employés qui étaient des employés du Musée au 30 septembre 2004.

employee is responsible to pay both the employer and the employee's share for such benefits for the entire period of the leave.

- (c) Under clauses C1.06 and C1.07, the employee is not entitled to any other leave provisions.

ARTICLE C2 – VACATION LEAVE

C2.01 The vacation year shall be from April 1st to March 31st, inclusive.

C2.02 Accumulation of Vacation Leave Credits

An employee shall earn vacation leave credits for each calendar month during which he receives pay for at least ten (10) days at the following rate:

- a) 9.375 hours (15 days per year) until the month in which the anniversary of the employee's fifth (5th) year of service occurs;
- b) 12.5 hours (20 days per year) commencing with the month in which the employee's fifth (5th) anniversary of service occurs;
- c) 13.75 hours (22 days per year) commencing with the month in which the employee's fifteenth (15th) anniversary of service occurs;
- d) 14.375 hours (23 days per year) commencing with the month in which the employee's sixteenth (16th) anniversary of service occurs;
- e) 15.625 hours (25 days per year) commencing with the month in which the employee's eighteenth (18th) anniversary of service occurs.
- f) 18.75 hours (30 days per year) commencing with the month in which the employee's twenty-eighth (28th) anniversary of service occurs.

C2.03

- (a) This clause applies to all employees who were employees of the Museum as of September 30, 2004.

Aux fins de la clause C2.02 seulement, on entend par « période de service » toute période de service continue ou discontinue avec le Musée ou la fonction publique fédérale ou une Société de la Couronne. Ces périodes de service comptent dans le calcul des crédits de congés annuels sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant le Musée ou la fonction publique ou une Société de la Couronne. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité du Musée et qui est affecté à nouveau au Musée ou dans la fonction publique dans les deux (2) années qui suivent la date de sa mise en disponibilité;

- b) Cette clause s'applique aux employés qui sont entrés à l'emploi du Musée après le 30 septembre 2004.

Aux fins de la clause C2.02 seulement, on entend par « période de service » toute période de service continue ou discontinue avec le Musée. Cependant, une mise en disponibilité de moins de douze (12) mois ne sera pas considéré comme un bris de service, mais cette période ne comptera pas dans le calcul des crédits de congés annuels. La période de service ne s'accumulera pas durant la période de mise en disponibilité.

C2.04 Droit aux congés annuels payés

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis ; toutefois, l'employé qui a complété six (6) mois d'emploi continu peut, sur demande et à la discrétion du Musée, recevoir une avance de crédits de congés annuels anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'année de référence.

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, le Musée recouvre toutes les sommes exigibles de l'employé, soit un montant équivalent aux crédits de congés annuels non acquis.

C2.05 Attribution des congés annuels

For the purposes of clause C2.02 only, 'service' means all service with the Museum or service with the Federal Public Service or a Federal Crown Corporation, whether continuous or discontinuous. All such service shall count toward vacation leave except where a person who, on leaving the Museum or the Federal Public Service or a Federal Crown Corporation, takes or has taken severance pay. However, the above exception shall not apply to an employee who receives severance pay on lay-off from the Museum and is re-appointed to the Museum within two (2) years following the date of lay-off.

- (b) This clause applies to all employees hired into the Museum after September 30, 2004.

For the purpose of clause C2.02 only, 'service' means all continuous or discontinuous service with the Museum. However, a lay-off of less than twelve (12) months shall not be considered to be a break in service but shall not count for the calculation of annual leave credits. Service shall not continue to accrue during the period of the lay-off.

C2.04 Entitlement to Vacation Leave With Pay

An employee is entitled to vacation leave with pay to the extent of their annual leave credits earned. However, an employee who has completed six (6) months of continuous employment may upon request and at the discretion of the Museum, receive an advance of leave credits equivalent to the anticipated credits for the vacation year.

In the event of termination of employment for reasons other than death or lay-off, the Museum shall recover from the employee any monies owed; that is an amount equivalent to the unearned vacation leave credits advanced to the employee.

C2.05 Provision for Vacation Leave

- a) Les employés utilisent normalement tous leurs congés annuels pendant l'année de référence au cours de laquelle ils les acquièrent.
- b) Les crédits de congé annuel peuvent être reportés d'une année à l'autre dans la mesure où ils ne sont pas supérieurs aux crédits de congé annuel d'une (1) année.
- c) Lorsque l'employé a un surplus de congés annuels, le Musée et l'employé tenteront de déterminer la période de congé annuel qui leur convient mutuellement. Sous réserve des exigences du service, le Musée fait tout effort raisonnable pour fixer le surplus de congés annuels pendant la période demandée par l'employé. À défaut d'une entente, tous les crédits de congé annuel excédentaires sont payés au taux horaire applicable le dernier jour de l'année de congé annuel, tel que défini à l'article C2.01.

C2.06 Remplacement de congés annuels

Si, au cours d'une période de congé annuel, un employé se voit accorder :

- a) un congé de deuil;
 - ou
 - b) un congé pour obligations familiales, payé;
 - ou
 - c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical;
- la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si le Musée accepte, ou est créditée pour utilisation ultérieure.

C2.07 Rappel pendant le congé annuel payé

- (a) Employees are expected to take all their vacation leave during the leave year in which it is earned.
- (b) Vacation leave credits may be carried over from one year to the next to the extent such carry-over is not greater than one (1) year's vacation leave entitlement.
- (c) When an employee has excess vacation leave, the Museum and the employee will attempt to determine a vacation period mutually convenient to them. Subject to operational requirements, the Museum shall make every reasonable effort to schedule excess vacation leave as requested by the employee. Where no agreement can be reached, all vacation leave credits in excess will be paid at the applicable hourly rate on the last day of the vacation year, as defined at C2.01

C2.06 Replacement of Vacation Leave

Where, in respect of any period of vacation leave, an employee:

- (a) is granted bereavement leave,
 - or
 - (b) is granted family related leave with pay,
 - or
 - (c) is granted sick leave on production of a medical certificate,
- the period of vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period, if requested by the employee, and approved by the Museum, or reinstated for use at a later date.

C2.07 Recall from Vacation Leave

a) Le Musée fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel.

b) Lorsque l'employé est rappelé au travail au cours d'une période de congés annuels payés, le Musée rembourse les dépenses raisonnables, selon la définition habituelle du Musée, qu'il engage pour :

i) se rendre à son lieu de travail, et

ii) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il continue son congé immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel;

après avoir présenté les réclamations que le Musée exige habituellement.

C2.08 L'employé n'est pas considéré comme étant en congés annuels au cours d'une période qui lui donne droit, aux termes de la clause C2.09, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

C2.09 Annulation du congé annuel payé

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

C2.10 Congé de cessation d'emploi

Lorsqu'un employé cesse d'occuper son emploi pour une raison quelconque (y compris son décès), l'employé (ou sa succession) reçoit un montant égal au nombre de jours de congés annuels acquis, mais non utilisés portés à son crédit.

(a) The Museum will make every reasonable effort not to recall an employee to duty after he has proceeded on vacation leave.

(b) Where, during any period of vacation leave with pay, an employee is recalled to duty, he shall be reimbursed for reasonable expenses, as normally defined by the Museum, that he incurs:

(i) in proceeding to their place of duty; and

(ii) in returning to the place from which he was recalled if he immediately resumes vacation upon completing the assignment for which he was recalled;

after submitting such accounts as are normally required by the Museum.

C2.08 The employee shall not be considered as being on vacation leave during any period in respect of which they are entitled under clause C2.09 to be reimbursed for reasonable expenses incurred by him/her.

C2.09 Cancellation of Vacation Leave

When the Museum cancels or alters a period of vacation leave which it has previously approved in writing, the Museum shall reimburse the employee for the non-returnable portion of vacation contracts and reservations made by the employee in respect of that period, subject to the presentation of such documentation as the Museum may require. The employee must make every reasonable attempt to mitigate any losses incurred and will provide proof of such action to the Museum.

C2.10 Leave When Employment Terminates

When an employee ceases to be employed, for whatever reason (including death), the employee (or the estate) shall be paid an amount equal to the earned but unused vacation leave credits.

C2.11 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Lorsqu'un employé le demande, le Musée accordera à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de compléter sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

C2.12 Abandon de poste

Nonobstant les dispositions de la clause C2.10, en cas de cessation d'emploi par suite d'une déclaration portant sur l'abandon de poste, l'employé a le droit de recevoir le montant mentionné à la clause C2.10 s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivants la date à laquelle il cesse d'être employé.

C2.13 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, le Musée déduit des sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis, mais pris par l'employé, calculé selon le taux de rémunération applicable à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE C3 – CONGÉ DE MALADIE

C3.01 Crédits

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et un quart (1.25) pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours.

C3.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, s'il satisfait aux deux critères suivants :

- a) s'il convainc le Musée de son état de la façon et au moment que celui-ci détermine;

et

C2.11 Vacation Leave Credits for Severance Pay

Where the employee requests, the Museum shall grant the employee their unused vacation leave credits prior to termination of employment if this will enable them, for purposes of severance pay, to complete the first year of continuous employment in the case of lay-off.

C2.12 Abandonment of Post

Notwithstanding clause C2.10, an employee whose employment is terminated by reason of a declaration that he abandoned their position is entitled to receive the payment referred to in clause C2.10, if he requests it in writing within six (6) months following the date upon which their employment is terminated.

C2.13 Recovery on Termination

In the event of the termination of employment for reasons other than death or lay-off, the Museum shall recover from any monies owed the employee, an amount equivalent to unearned vacation leave taken by the employee, calculated on the basis of their rate of pay on the date of termination.

ARTICLE C3 – SICK LEAVE

C3.01 Credits

An employee shall earn sick leave credits at the rate of one and one-quarter (1.25) days for each calendar month for which he receives pay for at least ten (10) days.

C3.02 Sick leave with pay shall be granted to an employee who is unable to perform their duties because of illness or injury provided that:

- (a) the employee satisfies the Museum of this condition in such a manner and at such a time as may be determined by the Museum,

and

b) s'il a les crédits de congé de maladie nécessaires.

C3.03 (a) À moins d'indications contraires de la part du Musée, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'à la suite d'une maladie ou d'une blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise au Musée, comme satisfaisant aux exigences de la clause C3.02

(b) Le coût d'un certificat médical requis par le Musée, alors que l'employé est en absence maladie, sera remboursé par le Musée.

C3.04 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé. Si le congé pour accident du travail n'est pas approuvé, l'employé est redevable envers le Musée de tout crédit(s) de congé(s) avancé(s) dont il a bénéficié en attente de la décision de la CNESST ou de la CSPAAT, selon le cas, relativement à sa réclamation à cet égard.

C3.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie en vertu des dispositions de la clause C3.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion du Musée :

a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident du 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 des crédits de congé de maladie acquis par la suite.

ARTICLE C4 – CONGÉ ANNUEL SPÉCIAL PAYÉ

(b) the employee has the necessary sick leave credits.

C3.03 (a) Unless otherwise informed by the Museum, a statement signed by the employee stating that because of illness or injury he was unable to perform his or her duties, shall, when delivered to the Museum be considered as meeting the requirements of clause C3.02(a).

(b) The cost of a medical certificate requested by the Museum, when an employee is on sick leave, shall be reimbursed by the Museum.

C3.04 When an employee is granted sick leave with pay and injury-on-duty leave is subsequently approved for the same period, it shall be considered for the purpose of the record of sick leave credits that the employee was not granted sick leave with pay. If the injury-on-duty claim is not approved, the employee is indebted to the Museum for any advance(s) of sick leave credits made to the employee while awaiting a decision from the CNESST or the WSIB on their claim.

C3.05 When an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provisions of clause C3.02, sick leave with pay may, at the discretion of the Museum, be granted to an employee:

(a) for a period of up to twenty-five (25) days if a decision on an application for injury-on-duty leave is being awaited,

or

(b) for a period of up to fifteen (15) days in all other cases,

subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned.

ARTICLE C4 – SPECIAL VACATION LEAVE WITH PAY

Congé annuel accordé une seule fois

- C4.01 Cette disposition ne peut s'appliquer à un employé qui a déjà bénéficié de ce crédit d'une seule fois parce qu'il a occupé un emploi au sein de la fonction publique ou une société de la Couronne, préalablement à son embauche au Musée.
- C4.02 L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept heures et demie (37,5) de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe C2.03.
- C4.03 Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe C4.02 sont exclus de l'application du paragraphe C2.05 visant le report et/ou l'épuisement d'un surplus de congés annuels.

ARTICLE C5 – CONGÉ DE DEUIL

- C5.01 Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme :
- (a) le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint, l'enfant, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents, le petit-fils ou la petite-fille et toute autre personne apparentée demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence; et
- (b) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre elle et l'employé
- C5.02 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Musée peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui prévu à la clause C5.03 ou à la discrétion du Musée, accorder un congé payé à la suite du décès d'une personne non énumérée dans la clause C5.01.

One-time Vacation Leave

- C4.01 This provision shall not apply to an employee who, through previous employment within the Public Service or a Crown Corporation, has already been credited with this one-time entitlement.
- C4.02 Employees shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven and one-half (37.5) hours of vacation leave with pay on the first (1st) day of the month following the employee's second (2nd) anniversary of service, as defined in clause C2.03.
- C4.03 The vacation leave credits provided in paragraph C4.02 shall be excluded from the application of paragraph C2.05 dealing with the carryover and/or scheduling of excess vacation leave.

ARTICLE C5 – BEREAVEMENT LEAVE

- C5.01 For the purpose of this clause, immediate family is defined as:
- (a) father, mother (or alternatively stepfather, stepmother, or foster parent), brother, sister, spouse, child, stepsibling, father-in-law, mother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandparent, grandchild, and relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides; and
- (b) a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee.
- C5.02 It is recognized by the parties that the situations which call for leave in respect of bereavement are based on individual circumstances. On request, the Museum may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with pay for a period greater than that provided for in clause C5.03, or, at the discretion of the Museum, grant leave with pay in respect of persons not listed in clause C5.01.

C5.03 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à une période de congé de deuil jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail. Au cours de cette période, les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé lui sont payés. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

C5.04 L'employé a droit à une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et d'une autre personne apparentée pour laquelle il a la responsabilité de soignant.

C5.05 Le Musée peut demander à l'employé de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

C5.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé :

a. À la demande de l'employé, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

b. Quand l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

i) la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et

ii) la seconde période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à une cérémonie.

iii) L'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

c. L'employé a droit au congé pour une personne identifiée à l'alinéa C5.01 b) une seule fois pendant la durée totale de son emploi avec le Musée.

C5.03 When a member of the employee's immediate family dies, an employee shall be entitled to bereavement leave for up to five (5) working days. During such leave the employee shall be paid for those days which are not regularly scheduled days of rest for the employee. In addition, the employee may be granted up to three (3) days leave with pay for the purpose of travel related to the death.

C5.04 An employee is entitled to one (1) day's bereavement leave with pay for the purpose of bereaving the death of their brother-in-law or sister-in-law and any other relative for whom the employee has care-giving responsibilities.

C5.05 The Museum may require the employee to provide satisfactory validation for leave requested under this article.

C5.06 The following terms and conditions apply to the leave:

a. At the request of the employee, bereavement leave with pay may be taken in a single period of seven (7) consecutive calendar days or in two (2) periods up to a maximum of five (5) working days.

b. When an employee requests to take bereavement leave with pay in two (2) periods:

i) the first period must include the day of remembrance of the deceased or begin within two (2) days of the death; and

ii) the second period must be taken to attend a ceremony no later than twelve (12) months following the death.

iii) As for travel regarding these two (2) periods, the employee may be granted leave with pay not to exceed three (3) days total.

c. The employee shall be entitled to leave for an individual identified in subparagraph C5.01 b) only once during the employee's entire period of employment with the Museum.

It is understood however that employees will be compensated for the hours scheduled on the days which they will receive bereavement leave.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que les employés se verront rémunérer les heures prévues à l'horaire pour les jours où ils bénéficieront du congé de deuil .

ARTICLE C6 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

C6.01 Rendez-vous médical pour les employées enceintes

- a) Jusqu'à trois virgule sept cinq (3,75) heures de congé raisonnable payé sont accordées par semaine à l'employée enceinte pour lui permettre de se rendre à des rendez-vous médicaux de routine.
- b) Lorsqu'une série de rendez-vous continus est nécessaire pour le traitement d'un état particulier lié à la grossesse, il est permis d'imputer les absences au congé de maladie ou, à condition que les crédits soient disponibles, d'imputer les absences au titre de l'article C7.02.

C6.02

- a) L'employée qui devient enceinte obtient, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période débutant à la date de son accouchement, avant ou après cette date et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines.

Le Musée peut demander à l'employée de fournir un certificat médical attestant de sa grossesse et de la date prévue de l'accouchement

- b) sauf exceptions valables, l'employée avise le Musée par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, de son intention de prendre un congé rémunéré ou non rémunéré en raison de son absence du travail due à sa grossesse, en précisant le début et la fin prévue du congé.
- c) Nonobstant alinéa C6.01 (a):

ARTICLE C6 – MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

MATERNITY LEAVE

C6.01 Medical appointment for pregnant employees

- a) Up to three decimal seven five (3.75) hours of reasonable time off with pay will be granted per week to pregnant employee for the purpose of attending routine medical appointments.
- b) Where a series of continuing appointments are necessary for the treatment of particular condition relating to the pregnancy, the employee may choose to charge absences to sick leave or, provided the employee has credits, charge absences under C7.02.

C6.02

- (a) An employee who becomes pregnant shall, upon request, be granted maternity leave without pay for a period beginning before, on or after the termination date of the pregnancy and ending not later than eighteen (18) weeks after the termination of her pregnancy.

The Museum may require the employee to provide a medical certificate attesting to her pregnancy status and expected date of the birth.

- (b) apart from valid exceptions, an employee shall give the Museum at least four (4) weeks' written Notice of Intent to take both paid and unpaid leave with respect to her absence from work due to her pregnancy, identify the start and the expected end of the leave.
- (c) Notwithstanding subsection C6.01 (a):

i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que son nouveau-né est hospitalisé ou si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec l'accord du Musée, revient au travail pendant la totalité ou une partie de la période au cours de laquelle son nouveau-né est hospitalisé, la période de congé de maternité non payé définie à la clause C6.02 (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de fin de la grossesse pour une période égale à la période pendant laquelle le nouveau-né est hospitalisé et pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

ii) en cas de demande visée au paragraphe (i), le Musée peut exiger la preuve de la durée de l'hospitalisation du nouveau-né;

et

iii) la prolongation décrite au paragraphe (i) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de fin de la grossesse.

C6.03 L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- a) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin ou au-delà de cette date;
- b) d'utiliser ses crédits de congés de maladie (s'il y a lieu) jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions prévues à l'article C3 (Congé de maladie). Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article C3 (Congé de maladie), comprennent une incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

(i) if the employee has not yet commenced maternity leave without pay and the employee's newborn child is hospitalized or where the employee began maternity leave without pay and then, upon request and with the concurrence of the Museum, returns to work for all or part of the period during which her new-born child is hospitalized, the period of maternity leave without pay defined in clause C6.02 (a) may be extended beyond the date falling eighteen (18) weeks following the date of termination of pregnancy for a period equal to the period during which the newborn is hospitalized, and during which the employee is not on maternity leave, up to a maximum of eighteen (18) weeks;

(ii) in the event of a request under subsection (i) the Museum may require proof of the duration of hospitalization for the new-born;

and

(iii) the extension described in subsection (i) shall end no later than fifty-two (52) weeks after the end date of the pregnancy.

C6.03 An employee who has not commenced maternity leave without pay may elect to:

- (a) use earned vacation and compensatory leave credits up to and beyond the termination date of her pregnancy;
- (b) use her sick leave credits (if applicable), up to and beyond the date that her pregnancy terminates, subject to the provisions set out in Article C3 (Sick Leave). For purposes of the Article, illness or injury as defined in Article C3 (Sick Leave) shall include medical disability related to pregnancy.

C6.04 L'employée qui a fait une demande ou qui envisage faire une demande de congé de maternité ou de congé parental recevra, sur demande au vice-président, Personnes et Culture ou à la personne désignée, une copie des sections pertinentes du *Code canadien du travail* régissant la réaffectation ou la modification des tâches afin de protéger les travailleuses enceintes ou qui allaitent.

C6.05 Indemnité liée au congé de maternité

- a) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité non rémunéré reçoit une indemnité de congé de maternité conformément aux dispositions du Régime de prestations supplémentaires de chômage décrit ci-dessous, pourvu qu'elle :
 - i. a accompli six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. a fourni au Musée la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- b) L'employée signe une entente avec le Musée dans laquelle elle s'engage à :
 - i. reprendre le travail à la date à laquelle son congé de maternité non rémunéré prend fin, sauf si le Musée accepte que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé; et
 - ii. travailler à la suite de son retour au travail tel que décrit dans son entente pour une période égale à la période pendant laquelle elle percevait l'indemnité liée congé de maternité;
- c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la convention collective pour des motifs autres que le décès, le mise en disponibilité ou l'incapacité, reconnaît qu'elle doit au Musée le montant total reçu à titre d'indemnité liée au congé de maternité, en fonction de la partie non remboursée de cette indemnité;

Indemnité X (période qui reste à travailler suivant son retour au travail)

C6.04 An employee who has applied, or is considering applying for Maternity or Parental Leave shall receive, upon request to the Vice-President, People and Culture or designate the relevant sections of the *Canada Labour Code* which governs job reassignment or job modification for the protection of pregnant or breast-feeding workers.

C6.05 Maternity Leave Allowance

- (a) An employee who is granted maternity leave without pay shall be paid a maternity leave allowance in accordance with the terms of the Supplemental Unemployment Benefit Plan described below provided that she:
 - i. has completed six (6) months continuous employment prior to the commencement of her maternity leave without pay;
 - ii. provides the Museum with proof that she has applied for and is receiving maternity benefits from either employment insurance or Quebec Parental Insurance Plan.
- (b) An employee shall sign an Agreement with the Museum in which she agrees to:
 - i. return to work on the date that her maternity leave without pay terminates unless the Museum agrees that the return to work date may be modified by the approval of another type of leave; and
 - ii. work, following her return to work as described in her agreement, for a period equal to the period she was receiving the maternity leave allowance;
- (c) Should the employee fail to return to work as per the provisions of the Agreement for reasons other than death, disability or lay-off, the employee recognizes that she is indebted to the Museum for the full amount received as maternity leave allowance at a pro rata of the non-reimbursed portion of the maternity leave allowance.

Allowance X (remaining period to be worked following return to work)

accordé

période complète à travailler

Les périodes de congé payé sont comptabilisées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après la reprise du travail ne sont pas comptabilisées comme du temps de travail, mais interrompent la période de travail prévue pour la procédure de récupération.

d) L'indemnité liée au congé de maternité se compose des éléments suivants :

i. dans le cas d'une employée assujettie à une période d'attente avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai, moins toute somme gagnée pendant cette période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la différence entre le montant brut des prestations hebdomadaires de maternité de l'AE ou du RQAP auquel elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute somme gagnée pendant cette période qui peut diminuer les prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période; et

iii. lorsqu'une employée a reçu les quinze (15) semaines complètes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qu'elle demeure par la suite en congé de maternité non payé, elle a droit à une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut diminuer les prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période.

e) Le taux de rémunération hebdomadaire est le suivant :

Granted

total period to be worked

Periods of paid leave shall be counted as time worked. Periods of leave without pay after the employee returns to work shall not be counted as time worked but shall interrupt the period specified of working period for the recovery procedure.

(d) Maternity leave allowance will consist of the following:

i. in the case of an employee who is subject to a waiting period before receiving employment insurance maternity benefits, an allowance of ninety-three (93%) percent of her weekly rate of pay for each week of the waiting period less any amounts earned during the period;

ii. for each week the employee receives a maternity benefit under Employment Insurance (EI) or the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP), the difference between EI or QPIP gross weekly maternity benefit amount to which she is eligible and ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay, minus any amount earned during this period which may decrease in her maternity benefit to which she would have been eligible if no extra amount had been earned during this period; and

iii. where an employee has received the full fifteen (15) weeks for EI maternity benefits under EI and thereafter remains on maternity leave without pay, the employee shall be eligible to receive a further maternity allowance for a period of one (1) week at ninety-three per cent (93%) or her weekly rate of pay, minus any other amount earned during this period which may decrease the maternity benefit to which she would have been eligible if no extra amount had been earned during this period.

(e) The weekly rate of pay shall be:

- i. dans le cas des employées à temps plein, le taux de rémunération dont il est question dans cet article équivaut au taux de rémunération hebdomadaire de son poste substantif immédiatement avant le début du congé de maternité.
 - ii. dans le cas de l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question ci-haut est le taux de rémunération hebdomadaire du niveau de classification du poste de l'employée, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures prévues à l'horaire de l'employée au cours des six (6) derniers mois par le nombre d'heures de travail normales d'une employée à temps plein.
 - iii. dans le cas de l'employée qui a été en affectation intérimaire pendant au moins quatre (4) mois le jour précédant immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux de rémunération hebdomadaire payé ce jour-là.
 - iv. lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle ou à une augmentation économique pendant la période de congé de maternité ou de congé parental, les paiements d'indemnité seront rajustés en conséquence.
- f) À la demande de l'employée, l'allocation de maternité peut être estimée et versée à l'avance à l'employée. Les corrections seront effectuées lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

C6.06 Indemnité spéciale de maternité pour les employées totalement invalides

a) L'employée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au paragraphe C6.05
- a) ii. uniquement parce qu'un droit simultané à des prestations de congé de maladie, à des prestations d'assurance-invalidité de longue durée

i. for full-time employees, the weekly rate of pay of their substantive position immediately preceding the commencement of the maternity leave.

ii. for a part-time employee, the full time weekly rate of pay for the classification level of the employee's position multiplied by the fraction obtained by dividing the employee's assigned hours of work averaged over the last six (6) month period by the normal full time hours of work.

iii. for an employee who has been on an acting assignment for at least four (4) months on the day immediately preceding the commencement of the maternity leave without pay, the weekly rate of pay paid on that day.

iv. where an employee becomes eligible for in-range progression or an economic increase during the period of maternity leave, the allowance payments shall be adjusted accordingly.

- (f) At the request of the employee, the maternity allowance can be estimated and paid in advance to the employee. Corrections will be made when the employee provides proof that she is receiving maternity benefits from Employment Insurance or Quebec Parental Insurance Plan.

C6.06 Special maternity allowance for totally disabled employees

(a) The employee who:

- i. fails to meet the eligibility requirement specified in subsection C6.05 a)
- ii. solely because a concurrent entitlement to sick leave benefits, Long-Term Disability Insurance (LTD) or benefits pursuant to the *Government Employees Compensation Act* prevents her from receiving maternity

(AILD) ou à des prestations en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêche de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa C6.05 a), autres que ceux décrits à l'alinéa C6.05 b), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif indiqué au paragraphe (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de ses prestations hebdomadaires d'invalidité, de ses prestations en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée ou de ses prestations en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent article et de l'article C6.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs décrits au paragraphe a)(i).

CONGÉ PARENTAL

C6.07 Congé parental (non rémunéré) :

(a) L'employé qui a ou aura la charge effective d'un nouveau-né a droit, sur demande, à un congé parental non rémunéré pour l'une ou l'autre des périodes suivantes :

- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines (l'option standard); ou
- (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

à compter du jour où l'enfant naît ou est pris en charge par l'employé.

- (iii) À la demande de l'employé et à la discrétion du Muée, le congé susmentionné peut être pris en deux (2) périodes.

benefits from Employment Insurance or the Quebec Parental Insurance Plan; and

ii. meets all other eligibility criteria specified in subsection C6.05 a), other than those described in subsection C6.05 b), shall be paid, in respect of each week of maternity allowance not received for the reason described in subsection (i), the difference between ninety-three per cent (93%) of her weekly pay rate and the gross amount of her weekly disability benefit, LTD Plan benefits or the *Government Employees Compensation Act* benefits.

(b) An employee shall be paid an allowance under this section and under section C6.05 for a combined period of no more than the number of weeks during which she would have been eligible for maternity benefits under Employment Insurance or the Quebec Parental Insurance Plan, had she not been disqualified from Employment Insurance or the Quebec Parental Insurance Plan maternity benefits for the reasons described in subsection a)(i).

PARENTAL LEAVE

C6.07 Parental Leave (without pay):

(a) On request, an employee who has or will have the actual care and custody of a newborn child shall be entitled, upon request, to parental leave without pay for either:

- (i) a single period not exceeding thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two (52) weeks period (the standard option); or
- (ii) a single period not exceeding sixty-three (63) consecutive weeks during the seventy-eight (78) weeks (the extended option),

beginning on the day the child is born or comes into the care of the employee.

b) Nonobstant C6.07 (a) ci-dessus:

- (i) lorsque l'enfant de l'employé est hospitalisé au cours de la période définie précédemment, et que l'employé n'a pas encore entamé son congé parental non payé,
ou
- (ii) lorsque l'employé a entamé son congé parental non payé et retourne au travail pour une partie ou la totalité de la période au cours de laquelle son enfant est hospitalisé,

la période de congé parental non payée précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée pour une durée équivalente à la portion de la période d'hospitalisation de l'enfant et au cours de laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Cependant, la prolongation ne doit pas prendre fin plus de cent-quatre (104) semaines après le jour où l'enfant est confié à la garde de l'employé.

- c) L'employé qui, en vertu d'une loi provinciale, entame une procédure d'adoption ou obtient une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour l'une ou l'autre des périodes suivantes :
- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines (option standard); ou
- (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée)

à partir du jour où l'enfant est pris en charge par l'employé.

- d) La demande de congé d'adoption doit être accompagnée d'une pièce justificative indiquant que la demande d'adoption

- (iii) At the request of the employee, and at the discretion of the Museum, the leave above may be taken in two (2) periods.

(b) Notwithstanding C6.07 (a) above:

- (i) where the employee's child is hospitalized within the period defined above, and the employee has not yet proceeded on parental leave without pay,
or
- (ii) where the employee has proceeded on parental leave without pay and then, returns to work for all or part of the period during which their child is hospitalized,

the period of parental leave without pay specified in the original leave request may be extended by a period equal to that portion of the period of the child's hospitalization during which the employee was not on parental leave. However, the extension shall end not later than on one hundred and four (104) weeks after the day on which the child comes into the Employee's care.

- (c) An employee who, under the authority of a provincial law, commences an adoption proceeding or obtains an adoption order is entitled, upon request, to parental leave without pay for either

- (i) a single period not exceeding thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two (52) weeks period (the standard option);

or

- (ii) a single period not exceeding sixty-three (63) consecutive weeks during the seventy-eight (78) weeks (the extended option)

beginning on the day the child comes into the care of the employee.

- (d) The request for adoption leave must be accompanied by proof that the application for adoption has been approved by

a été approuvée par l'agence d'adoption, et confirmant la date où la garde de l'enfant est confiée à l'employé.

- e) L'employé qui fait une demande de congé parental doit donner un préavis écrit de quatre (4) semaines au Musée, indiquant son intention de prendre le congé. Ce préavis peut être plus court à condition que ce soit pour des raisons valables.

- f) Le Musée peut reporter le début du congé parental à la demande de l'employé. Le congé en question doit néanmoins être pris dans la période de cent quatre (104) semaines suivant la date de naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'employé commence à s'occuper de l'enfant dont il a la garde.

C6.07 L'indemnité liée au congé parental :

Dans le cadre du régime d'assurance-emploi (AE), une indemnité de congé parental est versée selon deux (2) options :

Option 1 : prestations parentales standard, C6.07 alinéas (c) à (g); ou

Option 2 : prestations parentales prolongées, C6.07 alinéas (h) à (k).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standards ou prolongées et que l'indemnité complémentaire hebdomadaire a été fixée, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé reprend le travail à une date antérieure à celle prévue à l'origine.

Dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité de congé parental n'est versée que dans le cadre de l'option 1 : Prestations parentales standard

Gestion de l'indemnité parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non rémunéré reçoit une indemnité de congé parental conformément aux dispositions du régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrites ci-dessous, à condition :

the adoption agency and confirmation of the actual custody date.

- (e) An employee requesting parental leave shall give the Museum four (4) weeks' written Notice of Intent to take the leave. A shorter notice period in writing shall be accepted for valid reasons.

- (f) The Museum may defer the commencement of parental leave at the request of the employee. Such parental leave must, nonetheless, be taken in the one hundred and four (104) week period beginning on the day on which the child is born or the day on which the child comes into the employee's care.

C6.07 Parental Leave Allowance:

Under the Employment Insurance plan (EI), a parental leave allowance is payable under two (2) options:

Option 1: standard parental benefits, C6.07 paragraphs (c) through (g);

Option 2: extended parental benefits, C6.07 paragraphs (h) through (k).

Once the employee has chosen standard or extended parental benefits and the weekly top-up allowance is established, the decision is irrevocable and will not be changed if the employee returns to work at an earlier date than originally scheduled.

Under the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP), parental allowance is only payable under Option 1: Standard Parental Benefits.

Administration of Parental Allowance

- (a) An employee who has been granted parental leave without pay shall be paid parental leave allowance in accordance with the terms of the Supplemental Unemployment Benefit plan (SUBP) described below provided that they:

i) d'avoir accompli six (6) mois consécutifs d'emploi continu avant le début du congé parental non rémunéré; et

ii) de fournir au Musée la preuve qu'il a demandé des prestations pour congé parental ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du RQAP et qu'il y est admissible;

b) L'employé signe une entente avec le Musée dans lequel il s'engage à :

i) reprendre le travail à la date d'expiration de son congé parental non rémunéré, sauf si cette date est modifiée avec l'accord du Musée; et

ii) travailler après son retour au travail tel que décrit dans son entente, pour une période égale à la période pendant laquelle il a bénéficié de l'indemnité parentale standard. Lorsqu'un employé a choisi de recevoir l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, tel que décrit, l'employé travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de la période visée à l'article C6.05 (congé de maternité)

c) L'employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la convention collective ou qui retourne au travail, mais qui ne travaille pas pour la période spécifiée à l'article C6.07 b) pour des motifs autres que le décès, le mise en disponibilité ou l'incapacité, l'employé reconnaît devoir au Musée le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé parental, calculé au prorata de la partie non remboursée de ces indemnités. (Voir l'exemple à la clause C6.05 (c));

d) Option 1 - L'indemnité standard de congé parental sera versée comme suit :

i. dans le cas d'un employé assujetti à une période d'attente avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize

(i) have completed six (6) consecutive months of continuous employment before the commencement of parental leave without pay; and

(ii) provide the Museum with proof that they have applied for and are eligible to receive parental leave or adoption benefits from either EI or QPIP;

(b) An employee shall sign an Agreement with the Museum in which they agree to:

(i) return to work on the date of expiry of their parental leave without pay terminates unless this date is modified with the Museum's consent; and

(ii) work, following their return to work as described in their agreement, for a period equal to the period they received the standard parental allowance. Where an employee has elected to receive the extended parental allowance following their return to work, as described, the employee will work for a period equal to sixty percent (60%) of the period in which they received the extended parental allowance in addition to the period of time referred to in C6.05 (maternity leave)

(c) Should the employee fail to return to work as per the provisions of the Agreement, or return to work but fail to work for the period specified in C6.07 (b) for reasons other than death, disability or lay-off, the employee recognizes that they are indebted to the Museum for the full amount received as parental leave allowance at a pro rata of the non-reimbursed portion of the parental leave allowance in subsection C6.05(c).

(d) Option 1 – Standard Parental Leave Allowance payments will consist of the following:

i. where an employee, under EI is subject to a waiting period before receiving employment insurance parental benefits, an allowance of ninety-three (93%) percent of their weekly

pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période; et

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP auquel l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période;

iii. lorsque l'employé a reçu la totalité des dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou a partagé les trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé qui reçoit la totalité des cinq (5) semaines de prestations de paternité en vertu du RQAP pour le même enfant et que l'un ou l'autre de ces employés demeure par la suite en congé parental non payé, cet autre employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période;

iv. lorsqu'un employé a partagé la totalité de la période d'adoption de trente-sept (37) semaines avec un autre employé sous le RQAP pour le même enfant et qu'un des employés demeure par la suite en congé parental non payé, l'employé reçoit une indemnité parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre montant gagné pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de

rate of pay minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the employee parental, paternity or adoption benefits to which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period; and

ii. for each week the employee is receiving parental, paternity or adoption benefits under EI or the QPIP, the difference between EI or the QPIP gross weekly parental, paternity or adoption benefits amount to which the employee is eligible and ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay, minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period;

iii. where the employee has received the full eighteen (18) weeks of maternity benefit and the full thirty-two (32) weeks of parental benefit or has split the thirty-two (32) weeks of parental benefit with another employee who is receiving of the full five (5) weeks of paternity benefit under the QPIP for the same child and where either of these employees subsequently remains on parental leave without pay, such other employee shall be eligible to receive a further parental allowance for a period of up to two (2) weeks, at ninety-three percent (93%) of their weekly rate of pay for each week, minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period;

iv. where an employee has shared the full thirty-seven (37) weeks adoption period with another employee under the QPIP for the same child and one of the employees subsequently remains on parental leave without pay, the employee shall be paid an additional parental allowance for a period of up to two (2) weeks at ninety-three percent (93%) of his or her weekly rate of pay for each week, minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption

paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de montant supplémentaire pendant cette période;

v. l'employé qui a reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales et qui demeure par la suite en congé parental non payé reçoit une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize (93 %) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre montant gagné pendant cette période, ce qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de montant supplémentaire pendant cette période;

vi. lorsqu'un employé a partagé la totalité des quarante (40) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant et que, par la suite, l'un des employés demeure en congé parental non payé, l'employé recevra une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre montant gagné pendant cette période, sauf si l'employé a déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine pour le même enfant, conformément au paragraphe C6.05 d) iii) ou C6.07 d) v).

(e) Le taux de rémunération hebdomadaire est le suivant :

i. pour les employés à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire de leur poste d'attache immédiatement avant le début du congé parental ou du congé de maternité non rémunéré, le cas échéant.

ii. pour un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau de classification du poste de l'employé, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail assignées à l'employé au cours des six (6) derniers mois par les heures normales de travail à temps plein.

iii. dans le cas d'un employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour précédant immédiatement le début du congé parental non payé ou du

benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period;

v. where an employee has received the full thirty-five (35) weeks of parental benefits and thereafter remains on parental leave without pay, the employee shall be paid an additional parental allowance for a period of one (1) week at ninety-three (93%) percent of their weekly rate of pay minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period;

vi. where an employee has shared the full forty (40) weeks of Employment Insurance parental benefits with another employee for the same child, and where one of the employees subsequently remains on parental leave without pay, the employee shall be paid an additional parental allowance for a period of one (1) week at ninety-three per cent (93%) of their weekly rate of pay, minus any other amount earned during this period, except where the employee has already received the one (1) week allowance for the same child, pursuant to subsection C6.05 d) iii) or C6.07 d) v)

(e) The weekly rate of pay shall be:

i. for full-time employees, the weekly rate of pay of their substantive position immediately preceding the commencement of the parental leave or the maternity leave without pay in such case.

ii. for a part-time employee, the full-time weekly rate of pay for the classification level of the employee's position multiplied by the fraction obtained by dividing the employee's assigned hours of work averaged over the last six (6) month period by the normal full-time hours of work.

iii. for an employee who has been on an acting assignment for at least four (4) months on the day immediately preceding the commencement of the parental leave without pay, or

congé de maternité non payé, le cas échéant, le taux de rémunération hebdomadaire versé ce jour-là.

iv. lorsque l'employé devient admissible à une augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle ou à une augmentation économique au cours de la période de congé parental, les paiements de l'indemnité sont ajustés en conséquence.

(f) À la demande de l'employé, l'indemnité de congé parental peut être estimée et versée à l'avance à l'employé. Les corrections seront effectuées lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

(g) Le montant maximal payable pour une combinaison de prestations de maternité et parentales standard partagées ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines.

(h) Option 2 - Allocation de congé parental prolongé : les versements sont les suivants :

i. Lorsqu'un employé a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qu'il est assujéti à une période d'attente avant de recevoir ces prestations, une indemnité de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle il reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi auquel il a droit et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles

maternity leave without pay in such case, the weekly rate of pay shall be paid on that day.

iv. where an employee becomes eligible for in-range progression or an economic adjustment during the period of parental leave, the allowance payments shall be adjusted accordingly.

(f) At the request of the employee, the parental leave allowance can be estimated and paid in advance to the employee. Corrections will be made when the employee provides proof that he is receiving parental benefits from Employment Insurance or Quebec Parental Insurance Plan.

(g) The maximum payable for a combination of standard shared maternity and parental benefits will not exceed fifty-seven (57) weeks.

(h) Option 2 – Extended Parental Leave Allowance payments will consist of the following:

i. Where an employee has elected to receive extended Employment Insurance parental benefits and is subject to a waiting period before receiving such benefits, an allowance of fifty-five point eight percent (55.8%) of their weekly rate of pay for the waiting period, minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period;

ii. for each week the employee is receiving parental, paternity or adoption benefits under EI, the difference between EI gross weekly parental, paternity or adoption benefits amount to which the employee is eligible and fifty-five point eight percent (55.8%) of the employee weekly rate of pay, minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been

l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période;

iii. l'employé qui a reçu les soixante et une (61) semaines complètes de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui est par la suite en congé parental non payé reçoit une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre montant gagné pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de montant supplémentaire pendant cette période, à moins que l'employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine pour le même enfant, conformément au paragraphe C6.05 d) iii);

iv. lorsqu'un employé a partagé la totalité des soixante-neuf (69) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant et que, par la suite, l'un des employés demeure en congé parental non payé, l'employé reçoit une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55.8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre montant gagné pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si aucun montant supplémentaire n'avait été gagné pendant cette période, à moins que l'employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine pour le même enfant, en vertu du paragraphe C6.05 d) iii ;

(i) Le taux de rémunération hebdomadaire est le suivant :

i. pour les employés à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire de leur poste d'attache immédiatement avant le début du congé parental ou du congé de maternité, le cas échéant.

ii. pour un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau de classification du poste de l'employé, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail assignées à l'employé au cours des six (6) derniers mois par les heures normales de travail à temps plein.

eligible if no extra amount had been earned during this period;

iii. where an employee has received the full sixty-one (61) weeks of Employment Insurance parental benefits and thereafter remains on parental leave without pay, the employee shall be paid an additional parental allowance for a period of one (1) week at fifty-five point eight per cent (55.8%) of their weekly rate of pay minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period, unless the employee has already received the one (1) week allowance for the same child, pursuant to subsection C6.05 d) iii.;

iv. where an employee has shared the full sixty-nine (69) weeks of Employment Insurance parental benefits with another employee for the same child, and where one of the employees subsequently remains on parental leave without pay, the employee shall be paid an additional parental allowance for a period of one (1) week at fifty-five point eight per cent (55.8%) of their weekly rate of pay minus any other amount earned during this period which may result in a decrease of the parental, paternity or adoption benefits for which the employee would have been eligible if no extra amount had been earned during this period, unless the employee has already received the one (1) week allowance for the same child, pursuant to subsection C6.05 d) iii.;

(i) The weekly rate of pay shall be:

i. for full-time employees, the weekly rate of pay of their substantive position immediately preceding the commencement of the parental leave or the maternity leave in such case.

ii. for a part-time employee, the full-time weekly rate of pay for the classification level of the employee's position multiplied by the fraction obtained by dividing the employee's assigned hours of work averaged over the last six (6) month period by the normal full-time hours of work.

iii. dans le cas d'un employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour précédant immédiatement le début du congé parental non payé ou du congé de maternité, le cas échéant, le taux de rémunération hebdomadaire versé ce jour-là.

iv. lorsque l'employé devient admissible à une augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle ou à une augmentation économique au cours de la période de congé parental, les paiements de l'indemnité sont ajustés en conséquence.

(j) À la demande de l'employé, l'indemnité de congé parental peut être estimée et versée à l'avance à l'employé. Les corrections seront effectuées lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

k) Le montant maximal combiné des indemnités de maternité et parentales prolongées ne peut dépasser quatre-vingt-six (86) semaines pour chaque période combinée de congé de maternité et de congé parental non payé.

iii. for an employee who has been on an acting assignment for at least four (4) months on the day immediately preceding the commencement of the parental leave without pay, or maternity leave in such case, the weekly rate of pay shall be paid on that day.

iv. where an employee becomes eligible for in-range progression or an economic adjustment during the period of parental leave, the allowance payments shall be adjusted accordingly.

(j) At the request of the employee, the parental leave allowance can be estimated and paid in advance to the employee. Corrections will be made when the employee provides proof that he is receiving parental benefits from Employment Insurance or Quebec Parental Insurance Plan.

k) The maximum combined shared extended maternity and parental allowances payable shall not exceed eighty-six (86) weeks for each combined period of maternity and parental leave without pay.

C6.08 Indemnité parentale spéciale pour les personnes totalement invalides

a) L'employé qui :

i. ne remplit pas les conditions d'admissibilité précisées au paragraphe C6.07 a) iii. uniquement parce qu'un droit simultané à des prestations de congé de maladie, à l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) ou à des prestations en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* les empêche de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa C6.07 a), à l'exception de ceux précisés à l'alinéa C6.07 b), reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au paragraphe (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le

C6.08 Special Parental Allowance for Totally Disabled Individuals

a) The employee who:

i. fails to meet the eligibility requirement specified in subsection C6.07 a) iii. solely because a concurrent entitlement to sick leave benefits, Long-Term Disability Insurance (LTD) or benefits pursuant to the *Government Employees Compensation Act* prevents them from receiving parental benefits from Employment Insurance or the Quebec Parental Insurance Plan; and

ii. meets all other eligibility criteria specified in subsection C6.07 a) other than those specified in subsection C6.07 b) shall be paid, for each week that they are not receiving parental allowance for the reason specified in subsection (i), the difference between ninety-three percent (93%) of their weekly pay rate and the

montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du régime d'AILD ou des prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b. L'employé reçoit une indemnité en vertu de la présente clause pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs décrits au paragraphe a)(i).

C6.10 Le congé accordé en vertu de cet article (C6 – Congé de maternité et congé parental) compte dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ, de l'avis de mise en disponibilité ou de l'indemnité de préavis et dans le calcul du « service » aux fins du calcul des crédits de congé annuel et du droit à la rémunération au rendement.

C6.11

a) Durant un congé accordé en vertu du présent article, l'employé qui en fait la demande par écrit au vice-président, Personnes et Culture ou à son remplaçant désigné, recevra une copie de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et opportunités de formation.

b) Pendant toute la période du congé accordé à un employé en vertu de présent article, les avantages prévus aux régimes de retraite, de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-invalidité seront maintenus et le Musée continuera de verser sa part des coûts pour maintenir ces avantages sociaux tout au long de la période de congé, à condition que l'employé continue de verser sa part des cotisations pour ces avantages.

C6.11 Le Musée réintègrera l'employé qui prend un congé en vertu du présent article au poste qu'il occupait lorsque le congé a débuté ou, si le poste n'existe plus, à un poste comparable comportant le même salaire et les mêmes avantages sociaux.

gross amount of their weekly disability benefit under the LTD Plan, or benefits pursuant to the *Government Employees Compensation Act*.

b. The employee shall be paid an allowance under this clause for a combined period of no more than the number of weeks during which the employee would have been eligible for parental, paternity or adoption benefits under Employment Insurance or the Quebec Parental Insurance Plan, had they not been disqualified from Employment Insurance or Québec Parental Insurance Plan benefits for the reasons described in subsection (a)(i).

C6.10 Leave granted under this Article (C6 – Maternity and Parental Leave) shall be counted for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay entitlement, notice of lay-off or pay in lieu of notice and "service" for the purpose of calculating vacation leave and performance pay entitlements.

C6.11

(a) While on leave pursuant to this Article, an employee who submits a written request to the Vice-President, People and Culture or designate, shall be sent copies of all employment, promotion and training opportunities.

(b) Pension, health, dental and disability benefits of an employee on leave under this Article shall continue during the entire period of leave, and the Museum shall continue to contribute its share of the costs of maintaining the benefits through the entire period of leave, provided that the employee continues to pay the employee portion of such benefits.

C6.11 The Museum shall reinstate an employee who takes leave pursuant to this Article, in the position that the employee occupied when the leave commenced or if the position no longer exists, to a comparable position with the same salary and benefits.

C6.12 L'employé qui réintègre son emploi à la fin d'un congé en vertu du présent article peut présenter une demande d'horaire variable au Musée en vertu de l'article B1 - Durée du travail, clause B1.03. Ces demandes ne sont pas refusées sans motif valable.

C6.13 L'employé doit aviser le Musée de toute modification de sa date de retour au travail au moins quatre (4) semaines avant la date préalablement approuvée à moins que cette modification ne puisse être donnée à cause d'un événement urgent ou imprévisible.

C6.12 When an employee is returning to work from leave under this Article, the Museum shall consider a request for the variable hours of work under Article B1 - Hours of Work, clause B1.03. Such requests shall not be unreasonably denied.

C6.13 The Employee must advise the Museum of any change to their return to work date at least four (4) weeks prior to the previously approved date, unless such notice cannot be given because of an urgent or unforeseeable circumstance.

ARTICLE C7 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

C7.01 Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme :

(a) le conjoint, l'enfant à charge, le père et la mère le demi-frère, la demi-sœur, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents, le petit-fils ou la petite-fille de l'employé ou de son conjoint et toute autre personne apparentée demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ; ou

(b) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre elle et l'employé.

C7.02 Le Musée accordera à un employé un congé payé allant jusqu'à sept (7) jours dans les circonstances suivantes :

a) Pour prendre en charge les obligations de santé d'un membre de sa famille ou se soigner soi-même, pour prendre en charge les obligations liées à l'éducation d'un membre de sa famille âgé de moins de 18 ans, pour gérer toute situation de santé urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille, pour assister à sa cérémonie de citoyenneté en vertu de la *Loi sur la citoyenneté*, ou pour

ARTICLE C7 – LEAVE WITH PAY FOR FAMILY RELATED RESPONSIBILITIES

C7.01 For the purpose of this clause, family is defined as :

(a) spouse, dependent child, parents (including stepparents or foster parents) brother, sister, stepsibling, father-in-law, mother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandfather, grandmother, grandchild of the employee or spouse, or any relative with whom the employee permanently resides;

or

(b) a person who stands in the place of a member of the employee's family, whether or not there is a degree of consanguinity between the person and the employee.

C7.02 The Museum shall grant an employee leave with pay for up to seven (7) for the following circumstances:

(a) To take care of health obligations for any member of their family or care for themselves, take care of obligations related to the education of any family member under age 18, manage any urgent health situation that concerns them or a family member, attend their citizenship ceremony under the Citizenship Act, or manage any other situation prescribed by legal obligations.

gérer toute autre situation prescrite par les obligations légales.

- b) pour les besoins directement reliés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- c) pour permettre à l'employé de se rendre à ses propres rendez-vous médicaux ou dentaires. L'employé doit faire des efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous de manière à minimiser ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- d) Trois (3) des sept (7) jours peuvent être prises pour des raisons personnelles.

ARTICLE C8 – CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES

- C8.01 Sous réserve des exigences du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire ou aux soins d'un membre de sa proche famille dont il a la responsabilité de soignant en raison de l'incapacité de cette personne de vivre seule. La principale responsabilité d'un soignant est de prodiguer des soins à un membre de sa proche famille qui ne peut pas vivre de manière autonome.
- C8.02 L'employé informe le Musée par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf si une urgence ou un imprévu l'en empêche.
- C8.03 Le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- C8.04 La durée maximale du congé accordé en vertu du présent article ne dépassera pas trois (3) ans pour l'ensemble des années de service auprès du Musée.

(b)for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee's child;

(c) to attend the employee's own medical or dental appointments. The employee is expected to make reasonable efforts to schedule those appointments to minimize their absence from work. An employee requesting leave under this provision must notify their supervisor of the appointment as far in advance as possible;

(d) Three (3) of the seven (7) can be taken for personal reasons.

ARTICLE C8 – LEAVE WITHOUT PAY FOR FAMILY RELATED RESPONSIBILITIES AND PERSONAL NEEDS

- C8.01 Subject to operational requirements, an employee shall be granted leave without pay for the personal care and nurturing of an employee's pre-school age children and/or a member of the employee's immediate family for whom the employee has care giving responsibilities. Care giving responsibility is defined as prime responsibility for providing care to a member of the immediate family who is unable to live independently.
- C8.02 An employee shall notify the Museum in writing as far in advance as possible but not less than four (4) weeks in advance of the commencement date of such leave, unless because of an urgent or unforeseen circumstance such notice cannot be given.
- C8.03 Leave granted under this clause shall be for a minimum period of three (3) weeks.
- C8.04 The total leave granted under this Article shall not exceed three (3) years during an employee's total period of employment with the Museum.

C8.05	Un employé ne sera pas admissible à une période de congé subséquente en vertu du présent article à moins que l'employé soit retourné au travail pour une période d'au moins douze (12) mois.	C8.05	An employee shall not be entitled to a subsequent period of leave under this article until the employee has returned to the work place for a period of at least twelve (12) months.
C8.06	L'employé doit informer le Musée de tout changement apporté à la date de son retour au travail au moins quatre (4) semaines avant la date préalablement approuvée.	C8.06	The employee must advise the Museum of any change to their return to work date at least four (4) weeks prior to the previously approved date.
C8.07	Pour un congé de plus de six (6) mois, l'employé doit informer le Musée de tout changement à la date de retour au travail au moins trois (3) mois avant la date préalablement approuvée.	C8.07	For a leave in excess of six (6) months, the employee must advise the Museum of any change to their return to work date at least three (3) months prior to the previously approved date.
C8.08	Un congé de plus de trois (3) mois accordé en vertu du présent article n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée « d'emploi continu » aux fins de calcul de l'indemnité de départ ni dans le calcul du nombre d'années de « service » aux fins de calcul des congés annuels.	C8.08	Leave granted under this clause for a period of more than three (3) months shall be deducted from the calculation of "continuous employment" for the purposes of calculating severance pay and from the calculation of "service" for the purpose of calculating vacation leave.
C8.09	Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation de la rémunération au rendement.	C8.09	Time spent on such leave shall not be counted for Performance Pay increment purposes.
C8.10	Les dispositions prévues aux clauses C6.04 et C6.06 s'appliquent lorsque le congé est pris consécutivement avec le congé de maternité ou le congé parental et que l'employé ne retourne pas au travail.	C8.10	Should this leave be taken consecutively with the Maternity or Parental Leave, and should the employee fail to return to work, the provisions of clauses C6.04 and C6.06 shall apply.
C8.11	À la demande du Musée, l'employé devra présenter un certificat médical confirmant que le membre de sa proche famille est à sa charge.	C8.11	At the request of the Museum, the employee shall supply a medical certificate, attesting to the dependency of the employee's immediate family member.
C8.12	Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes : a) Sous réserve des exigences du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles. b) Sous réserve des exigences du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.	C8.12	Leave without pay will be granted for personal needs, in the following manner: (a) Subject to operational requirements, leave without pay for a period of up to three (3) months will be granted to an employee for personal needs. (b) Subject to operational requirements, leave without pay of more than three (3) months but not exceeding one (1) year will be granted to an employee for personal needs.

- c) L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles qu'une seule fois en vertu de chacune des clauses a) et b) du présent article pendant la durée totale de son emploi au Musée. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou de paternité sans le consentement du Musée.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de la rémunération au rendement.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel de l'employé. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de la rémunération au rendement.
- f) Sous réserve des exigences du service, le Musée accorde un congé payé ou non payé à des fins autres que celles précisées dans la présente convention collective pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Sur demande, le Musée peut, à sa discrétion, prolonger ce congé.

C8.13 L'employé peut modifier sa date de retour au travail pour autant que cela n'occasionne pas de frais additionnels pour le Musée.

ARTICLE C9 – CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

- C9.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé pour la durée de l'obligation pour ce dernier :
- a) d'être disponible en vue de la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
 - c) de participer, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

- (c) An employee is entitled to leave without pay for personal needs only once under each of (a) and (b) of this clause during their total period of employment with the Museum. Leave without pay granted under this clause may not be used in combination with maternity or parental leave without the consent of the Museum.
- (d) Leave without pay granted under (a) of this clause shall be counted for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave. Time spent on such leave shall not be counted for Performance Pay purposes.
- (e) Leave without pay granted under (b) of this clause shall be deducted from the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave for the employee involved. Time spent on such leave shall not be counted for Performance Pay purposes.
- (f) Subject to operational requirements, the Museum will grant leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement for a period not exceeding six (6) months. Upon request, and at its discretion, the Museum may extend this leave.

C8.13 An employee may change their return to work date if such change does not result in additional costs to the Museum.

ARTICLE C9 – COURT LEAVE

- C9.01 The Museum shall grant leave with pay to an employee for the period of time they are required:
- (a) to be available for jury selection;
 - (b) to serve on a jury;
 - (c) by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding held:

(i) dans une cour de justice ou sur son autorisation,

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner.

L'employé verse au Musée l'indemnité reçue au titre de ce qui aurait été ses heures normales de travail, à l'exception des frais de déplacement et des frais remboursables engagés dans le cadre du congé accordé sous le présent article.

ARTICLE C10 – CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

C10.01 Le Musée s'engage à intégrer les dispositions du *Code canadien du travail*, de la loi provinciale pertinente en matière d'accidents du travail et des règlements afférents aux maladies et blessures professionnelles (actuellement partie III, art. 239, 1 à 11 incl.). Un employé en congé d'accident du travail non payé est habilité à retourner au travail au terme de sa période de congé conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* et de la loi provinciale pertinente en matière d'accidents du travail.

C10.02 Lorsque l'employé est incapable d'effectuer les fonctions exercées avant une blessure indemnisable par la Commission des accidents du travail, le Musée fait tout effort raisonnable pour tenir compte de la situation de l'employé en l'affectant à des fonctions qu'il est capable d'exercer.

ARTICLE C11 – CONGÉS COMPENSATOIRES

C11.01 Sur demande de l'employé et à la discrétion du Musée, l'employé peut demander une rémunération en espèces pour les heures supplémentaires effectuées, pour le temps de déplacement ou pour le travail effectué un jour férié désigné payé.

C11.02 Le Musée accorde le congé compensatoire à un moment qui convient à l'employé et au Musée.

C11.03 Les congés compensatoires qui ne sont pas utilisés dans un délai d'un (1) an suivant la date à laquelle ils ont été acquis peuvent être mutuellement inscrits à l'horaire par le Musée et l'employé. Les deux parties feront preuve de coopération raisonnable dans leur effort d'inscrire ces congés à l'horaire et

(i) in or under the authority of a court of justice;

(ii) before a court, judge, justice, magistrate or coroner.

The employee will remit to the Museum any fees received for what would have been their regular hours of work excluding travel and other out-of-pocket expenses paid in connection with leave granted under this clause.

ARTICLE C10 – INJURY-ON-DUTY LEAVE

C10.01 The Museum agrees to incorporate the provisions of the *Canada Labour Code* and the applicable provincial worker's compensation legislation and their regulations with regard to work-related illness and injury. (Currently Part III, Sec. 239 1 to 11 inc.) An employee on injury-on-duty leave without pay shall be entitled to return to work on the completion of the leave period in accordance with the provisions of the *Canada Labour Code* and the applicable provincial worker's compensation legislation.

C10.02 Where the employee is unable to do the work performed prior to an injury compensable by Workers' Compensation, the Museum shall make every reasonable effort to accommodate the employee by assigning the employee to duties that the employee is able to perform.

ARTICLE C11 – COMPENSATORY LEAVE

C11.01 Upon application by the employee and at the discretion of the Museum, the employee may request cash compensation in lieu of leave for overtime hours worked, travel time or work on a designated paid holiday.

C11.02 The Museum shall grant compensatory leave at times convenient to both the employee and the Museum.

C11.03 Compensatory leave not used within one (1) year of the date it was earned may be mutually scheduled by the Museum and the employee or will be paid by the Museum at the employee's applicable hourly rate as of March 31. Both parties will be reasonably cooperative in their efforts to schedule such time off

les demandes ne seront pas refusées sans raison valable. Si le Musée et l'employé ne sont pas capables d'inscrire ces congés, les congés compensatoires de l'employé qui ne sont pas utilisés dans un délai d'un (1) an seront payés par le Musée au taux horaire applicable de l'employé au 31 mars de l'année courante.

C11.04 Lorsque l'employé bénéficie d'une période de congé compensatoire payé alors que survient :

- a) un congé de deuil; ou
- b) un congé pour obligations familiales payé pour cause de maladie dans la proche famille; ou
- c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical; ou
- d) un congé pour fonctions judiciaires;

ledit congé compensatoire est ainsi reporté aux fins d'utilisation à une date ultérieure.

ARTICLE C12 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

C12.01 Généralités

Les parties reconnaissent que, afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article.

C12.02 Congé d'études

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée maximale d'un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé de remplir plus efficacement son rôle courant ou d'entreprendre des études

and requests will not be unreasonably denied. If the Museum and the employee are unable to record such leave, the employee's compensatory time off that is not used within one (1) year from the date on which it was earned will be paid by the Museum at the employee's applicable hourly rate as of March 31 of the current year.

C11.04 Where, in respect to any period of compensatory leave with pay, an employee is granted:

- (a) bereavement leave; or
- (b) family related leave with pay pursuant to illness in the immediate family; or
- (c) sick leave on production of a medical certificate; or
- (d) court leave

the compensatory leave so displaced shall be reinstated for use at a later date.

ARTICLE C12 – CAREER DEVELOPMENT

C12.01 General

The parties recognize that in order to maintain and enhance professional expertise, employees, from time to time, need to have an opportunity to attend or participate in career development activities described in this Article.

C12.02 Education Leave

- (a) An employee may be granted education leave without pay for varying periods up to one (1) year, which can be renewed by mutual agreement, to attend a recognized institution for additional or special studies in some field of education in which special preparation is needed to enable him to fill their present role more effectively, or to undertake

dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que le Musée exige ou qu'il se propose de fournir.

- b) L'employé qui bénéficie d'un congé d'études non payé en vertu du présent article reçoit une indemnité tenant lieu de traitement et variant entre cinquante pour cent (50 %) et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion du Musée. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ce cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c) Les indemnités déjà reçues par l'employé peuvent, à la discrétion du Musée, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé donne, au besoin, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. À moins d'un avis contraire du Musée, l'employé rembourse au Musée l'indemnité qui lui a été versée sous le présent article, au cours de son congé d'études, ou toute autre somme inférieure fixée par le Musée, s'il :
 - (i) abandonne le cours, ou
 - (ii) ne reprend pas son service auprès du Musée à la fin du cours, ou
 - (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période pour laquelle il s'est engagé après avoir complété le cours;

studies in some field in order to provide a service which the Museum requires or is planning to provide.

- b) An employee on Education Leave without pay under this clause may receive an allowance in lieu of salary equivalent to from fifty (50%) percent to one hundred (100%) percent of his basic salary. The percentage of the allowance is at the discretion of the Museum. Where the employee receives a grant, bursary or scholarship, the education leave allowance may be reduced. In such cases, the amount of the reduction shall not exceed the amount of the grant, bursary or scholarship.
- c) Allowances already being received by the employee may, at the discretion of the Museum, be continued during the period of the education leave. The employee shall be notified when the leave is approved whether such allowances are to be continued in whole or in part.
- d) As a condition to the granting of education leave, an employee shall, if required, give a written undertaking prior to the commencement of the leave to return to the service of the Museum for a period of not less than the period of the leave granted. Unless agreed upon by the Museum, the employee shall reimburse the Museum the monies paid to him under this Article during his education leave or any lesser sum fixed by the Museum, if:
 - (i) fails to complete the course; or
 - (ii) does not resume employment with the Museum on completion of the course; or
 - (iii) ceases to be employed, except by reason of death or lay-off, before termination of the period he has undertaken to serve after completion of the course;

il doit rembourser au Musée toutes les indemnités qui lui sont versées en vertu du présent article pendant le congé d'études ou tout autre somme moindre déterminée par le Musée.

he shall repay the Museum all allowances paid to him under this clause during the education leave or such lesser sum as shall be determined by the Museum.

C12.03 Conférences et aux congrès

- a) Les parties reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées et fait partie intégrante des activités professionnelles. La présence et la participation à de telles rencontres sont reconnues comme un élément essentiel de l'amélioration de la créativité et de la conduite de recherches.
- b) Afin de faire bénéficier le Musée d'un échange de connaissances et d'expériences, un employé a la possibilité de temps à autre, d'assister à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des contraintes opérationnelles.
- c) Un employé peut recommander à la direction des conférences, ateliers et autres rencontres semblables qu'il estime pertinents et utiles au programme de recherche.
- d) Le Musée peut approuver un congé payé et des dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à des rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.
- e) Un employé, qui assiste à une conférence ou un congrès à la demande du Musée pour représenter les intérêts de celui-ci, est réputé être au travail et, le cas échéant, en voyage. Le Musée paye les droits d'inscription à la conférence ou au congrès auquel l'employé est tenu d'assister.
- f) L'employé qui est invité à participer à une conférence ou un congrès à titre officiel, pour faire une présentation ou donner un discours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier

C12.03 Conferences and Conventions

- (a) The parties recognize that attendance or participation at conferences, conventions, symposia, workshops and other gatherings of a similar nature contributes to the maintenance of high professional standards and constitutes an integral part of professional activities and that attendance and participation in such gatherings is recognized as an essential element in enhancing creativity and in the conduct of research.
- (b) In order to benefit the Museum from an exchange of knowledge and experience, an employee shall have the opportunity on occasion to attend conferences and conventions which are related to their field of specialization, subject to operational constraints.
- (c) The employee may recommend to management, conferences, workshops, and other gatherings of a similar nature, which he deems relevant and beneficial to the research program.
- (d) The Museum may grant leave with pay and reasonable expenses including registration fees to attend such gatherings, subject to budgetary and operational constraints.
- (e) An employee who attends a conference or convention at the request of the Museum to represent the interests of the Museum shall be deemed to be on duty and, as required, in travel status. The Museum shall pay the registration fees of the convention or conference the employee is required to attend.
- (f) An employee invited to participate in a conference or convention in an official capacity, such as to make a presentation or to give a lecture related to their field of

d'un congé payé à cette fin et peut, en outre, bénéficier du remboursement de ses droits d'inscription à la conférence ou au congrès, ainsi que de ses dépenses de voyage raisonnables.

- g) L'employé n'a pas droit à une rémunération prévue aux articles B2 (Heures supplémentaires) et B4 (Temps de déplacement) pour les heures pendant lesquelles il assiste à une conférence, un séminaire, un cours de formation ou un congrès, ni à l'égard du temps nécessaire pour s'y rendre ou en revenir, sauf en vertu des dispositions de la clause C12.03 e) et f).

C12.04 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties souhaitent améliorer les normes professionnelles en donnant occasionnellement aux employés l'opportunité :
 - i) de participer à des ateliers, des cours de courte durée ou des programmes hors service semblables pour maintenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leurs domaines respectifs;
 - ii) d'effectuer des recherches ou du travail se rattachant à ses programmes de recherche normaux dans des établissements ou des lieux autres que son lieu de travail habituel;
 - iii) d'effectuer dans son domaine de spécialisation des recherches qui ne sont pas expressément rattachées aux projets de travail qui lui sont confiés, lorsque le Musée estime que ces recherches sont nécessaires pour permettre aux employés de remplir leur rôle courant plus adéquatement.
- b) Sous réserve de l'approbation du Musée, l'employé bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités décrites à la clause C12.04 a).
- c) En consultation avec le Musée, l'employé peut, en tout temps, soumettre une demande de perfectionnement

employment, may be granted leave with pay for this purpose and may, in addition, be reimbursed for their payment of convention or conference registration fees and reasonable travel expenses.

- (g) An employee shall not be entitled to any compensation under Article B2 (Overtime) and B4 (Travelling Time) in respect of hours he is in attendance at or travelling to or from a conference, seminar, training course or convention under the provisions of this clause, except as provided by clauses C12.03 (e) and (f).

C12.04 Professional Development

- (a) The parties share a desire to improve professional standards by giving employees the opportunity on occasion:
 - (i) to participate in workshops, short courses or similar out-service programs to keep up to date with knowledge and skills in their respective fields;
 - (ii) to conduct research or perform work related to their normal research programs in institutions or locations other than their normal place of work;
 - (iii) to carry out research in the employee's field of specialization not specifically related to their assigned work projects when in the opinion of the Museum such research is needed to enable the employees to fill their present role more adequately.
- (b) Subject to the Museum's approval, an employee shall receive leave with pay in order to participate in the activities described in clause C12.04 (a).
- (c) An employee, in consultation with the Museum, may apply at any time for professional development under this clause,

professionnel en vertu du présent article, et le Musée peut choisir, en tout temps, d'y faire participer un employé.

- d) Lorsque le Musée choisit de faire participer un employé à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article, le Musée consulte l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études qui sera entrepris.
- e) Un employé choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article continue de recevoir sa rémunération normale, y compris les augmentations auxquelles il peut être admissible. L'employé n'a pas droit à la rémunération prévue aux articles B2 (Heures supplémentaires) et B4 (Temps de déplacement), pendant qu'il participe à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article.
- f) Le Musée peut rembourser à l'employé qui participe à un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, ses dépenses de déplacement raisonnables et tous les autres frais qu'il estime justifiés.
- g) Le musée s'engage à accorder, à chaque année à compter du 1^{er} avril 2024, un maximum total de neuf (9) mois de congé, sous réserve des conditions suivantes :
 - (i) chacun de ces congés peuvent être d'une durée de 1 à 3 mois ;
 - (ii) maximum de trois (3) congés par année
 - (iii) maximum d'une personne par Musée (MCH ou MCG) en congé à la fois;
 - (iv) maximum de deux personnes par Musée (MCH ou MCG) en congé par année; et
 - (v) sauf circonstances exceptionnelles, chaque congé devra être pris en une seule période continue de 1 à 3 mois.

Un comité de co-développement sera établi pour développer une recommandation des critères d'évaluation des demandes de congé de perfectionnement professionnel et du processus administratif pour uniformiser le contenu des demandes.

and the Museum may select an employee at any time for such professional development.

- d) When an employee is selected by the Museum for professional development under this clause, the Museum will consult with the employee before determining the location and duration of the program of work or studies to be undertaken.
- e) An employee selected for professional development under this clause shall continue to receive their normal compensation including any increase for which they may become eligible. The employee shall not be entitled to any compensation under Articles B2 (Overtime) and B4 (Travelling Time) while on professional development under this clause.
- f) An employee on professional development under this clause may be reimbursed for reasonable travel expenses and such other additional expenses as the Museum deems appropriate.
- g) The Museum agrees to grant, each year beginning April 1, 2024, a maximum total of nine (9) months of leave, subject to the following conditions:
 - (i) each of these leave periods may last from 1 to 3 months;
 - (ii) maximum of three (3) leaves per year
 - (iii) no more than one person per Museum (CMH or CWM) may be on leave at any one time;
 - (iv) no more than two people per Museum (CMH or CWM) may be on leave per year; and
 - (v) except in exceptional circumstances, each leave must be taken in a single continuous period of 1 to 3 months.
- A co-development committee will be set up to develop recommended criteria to assess requests for professional development leave, and an administrative process to standardize the content of requests.

Un membre n'a pas droit à plus de 3 mois, au total d'absence, sur une période de 5 ans. Le membre doit présenter, pour discussion et approbation, le projet sur lequel il prévoit travailler à son supérieur immédiat, trois (3) mois avant le début du congé.

À la fin de l'exercice financier, le Musée fait rapport au Comité Patronal-Syndical de l'utilisation de ces congés.

C12.05 Sous réserve des exigences du service, l'employé est encouragé à devenir membre de communautés professionnelles et scientifiques pertinentes et à participer activement aux activités de ces communautés, notamment en organisant des symposiums, en participant à des comités et en assumant une charge, le titre de rédacteur en chef d'une revue scientifique et de critique d'articles scientifiques.

C12.06 Congé avec étalement du revenu

- a) Le Musée accepte de considérer une demande de congé avec étalement du revenu, sous réserve des besoins opérationnels, et ne refusera pas une telle demande sans motif raisonnable. La demande doit être introduite au moins six mois avant la prise du congé autorisé.
- b) L'employé indéterminé peut ainsi réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant un congé non payé dont la durée varie entre un minimum de cinq (5) semaines et un maximum de trois (3) mois.
- c) L'employé recevra un revenu proportionnel établi sur la période de douze (12) mois et les avantages sociaux, incluant la pension, seront calculés comme si l'employé était en congé payé.

ARTICLE C13 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES RELIÉES AUX EMPLOYÉS

C13.01 Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) et Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

A member is not entitled to more than a total of 3 months' absence over a 5-year period. The member must submit the project on which he or she plans to work to his or her immediate superior for discussion and approval three (3) months before the start of the leave.

At the end of the fiscal year, the Museum reports to the Labour-Management Committee on the use of this leave.

C12.05 Subject to operational requirements, an employee will be encouraged to become a member and actively participate in the business and organization of relevant scientific and professional societies, such as organizing symposia, being committee members, office holders, editors of scientific journals and reviewers of scientific papers.

C12.06 Leave with income averaging

- a) The Museum agrees to consider a request for leave with income averaging, subject to operational requirements need, and, and will not unreasonably deny such a request. A request must be submitted a minimum of 6 months prior to taking the approved leave.
- b) An indeterminate employee may be entitled to reduce the number of weeks they work in any 12-month period by taking leave without pay for a minimum of five (5) weeks to a maximum of three (3) months.
- c) The employee's income will be averaged over the full 12-month period and benefits, including pension, will be calculated as if the employee was on paid leave.

ARTICLE C13 – LEAVE FOR STAFF RELATED MATTERS

C13.01 Canadian Industrial Relations Board (CIRB) and the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

Le Musée accorde un congé payé à l'employé qui dépose une plainte devant le CCRI et la CCDP sur des questions concernant le Musée.

C13.02 Employé cité comme témoin

Le Musée accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par le CCRI et la CCDP.

C13.03

- a) Le Musée accorde un congé payé à l'employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief en vertu de l'article D6 (Procédure d'arbitrage).
- b) Le Musée accorde un congé payé à un (1) employé qui agit à titre de représentant d'un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief.
- c) Le Musée accorde un congé payé à l'employé cité à comparaître devant un conseil.

C13.04 Un représentant des employés doit obtenir la permission de son superviseur immédiat avant de quitter son travail pour enquêter sur des plaintes d'employés, pour rencontrer la direction en vue d'adresser les griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Dans la mesure du possible, lorsque le représentant syndical reprend ses tâches normales, il se présente à son superviseur. Le superviseur ne peut refuser cette permission sans raison valable.

C13.05 Réunions pendant le processus de griefs

Lorsqu'un employé et son représentant sont impliqués dans un processus de grief, ils sont tous deux assurés de disposer du temps de congé payé nécessaire pour assister à tous les différents paliers des audiences de la procédure de grief.

C13.06 Négociation de la convention collective

Si les exigences du service le permettent, le Musée accorde un congé payé à un maximum de deux (2) employés, afin qu'ils

The Museum will grant leave with pay to an employee who makes a complaint before the CIRB and the CHRC, in matters involving the Museum.

C13.02 Employee called as a Witness

The Museum will grant leave with pay to an employee called as a witness by the CIRB or the CHRC.

C13.03

- (a) The Museum will grant leave with pay to an employee who is party to the Grievance which is before an Arbitrator established under the article D6 (Arbitration Procedures).
- (b) The Museum will grant leave with pay to one (1) employee who acts as representative to an employee who is a party to the grievance before an Arbitrator.
- (c) The Museum will grant leave with pay to an employee called as a witness before a board.

C13.04 An Employee Representative shall obtain the permission of their immediate supervisor before leaving work to investigate employee complaints, to meet with management for the purpose of dealing with grievances and to attend meetings called by management. Upon the resumption of their normal duties, the Employee Representative shall report back to their supervisor, where practicable. The supervisor will not unreasonably withhold their permission.

C13.05 Meetings During the Grievance Procedure

When an employee and their representative are involved in a grievance process, both shall be granted the necessary time off work with pay to attend the hearings at the various steps of the grievance procedure.

C13.06 Contract Negotiation Meeting

When operational requirements permit, the Museum will grant leave with pay to a maximum of two (2) employees for the

participent aux réunions des négociations collectives au nom de l'agent négociateur.

purpose of attending contract negotiation meetings on behalf of the Bargaining Agent.

C13.07 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

C13.07 Preparatory Contract Negotiations Meeting

Si les exigences du service le permettent, le Musée accorde un congé non payé à l'employé qui participe à une réunion préparatoire aux négociations collectives.

Where operational requirements permit, the Museum will grant leave without pay to an employee to attend preparatory contract negotiations meetings.

C13.08 Organisation syndicale - Réunions d'exécutifs, assemblées et congrès

C13.08 Union Organizations - Executive Meetings, Congress and Conventions

Si les exigences du service le permettent, le Musée peut accorder, à un nombre raisonnable d'employés, un congé non payé pour assister aux réunions d'exécutif, aux assemblées et aux conventions de l'Institut et du Congrès du travail du Canada.

Where operational requirements permit, the Museum may grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend executive meetings, congress and conventions of the Institute and the Canadian Labour Congress.

C13.09 Cours de formation des délégués syndicaux

C13.09 Stewards Training Courses

Lorsque les exigences du service le permettent, le Musée accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation parrainée par l'Institut en liens avec les fonctions d'un délégué syndical.

Where operational requirements permit, the Museum will grant leave without pay to employees appointed as Stewards by the Institute, to undertake training sponsored by the Institute related to the duties of a Steward.

C13.10 Lorsque l'employé prend un congé non payé pour s'occuper d'activités de l'Institut, le Musée ne fait pas de déductions sur la rémunération touchée par l'employé à cette fin. Le Musée envoie une facture détaillée à l'Institut pour toutes les périodes de congé de ce genre. Sur réception de la facture, l'Institut rembourse la totalité de ces périodes de congé au Musée.

C13.10 When the employee takes leave without pay for Institute business, the Museum will not make deductions from compensation received by the employee for this purpose. The Museum will send an itemized invoice to the Institute for all period(s) of such leave. Upon receipt, the Institute will remit to the Museum full compensation for such period(s) of leave.

ARTICLE C14 – CONGÉ POUR LIBERTÉ DE CULTE

ARTICLE C14 – LEAVE FOR RELIGIOUS OBSERVANCE

C14.01 Le Musée reconnaît que son effectif se compose d'employés adhérant à différentes croyances religieuses. Il s'engage à faciliter l'adoption de mesures permettant à l'employé de prendre congé les jours saints. Ces mesures peuvent comprendre l'utilisation de jours fériés désignés de rechange (tel que définis à l'article B3 - Jours fériés désignés payés), de congés compensatoires, de congés annuels ou de congés non payés.

C14.01 The Museum recognizes that the make-up of its workforce includes employees of various religious beliefs. The Museum undertakes to facilitate such arrangements that would allow the employee time off on holy days. Such arrangements may include the use of alternate designated paid holidays (as defined in Article B3 - Designated Paid Holidays), earned compensatory leave, vacation leave or leave without pay.

ARTICLE C15 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

C15.01 Le Musée peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- b) un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective.

C15.02 L'employé peut être tenu de fournir des pièces justificatives satisfaisantes pour appuyer une demande de congé faite en vertu du présent article.

C15.03 Congés pour pratiques autochtone

Les employés auront accès au congé non payé jusqu'à 5 jours pour les pratiques traditionnelles autochtones, tel que prévu par l'article 206.8 du Code canadien du travail.

C15.04 Congé pour victimes de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a) Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b) Sur demande, l'employé qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé, concernant ce genre de violence :
- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;

ARTICLE C15 – OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

C15.01 At its discretion, the Museum may grant:

- (a) leave with pay when circumstances not directly attributable to the employee prevent their reporting for duty. Such leave shall not be unreasonably withheld.
- (b) leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement.

C15.02 In respect to applications for leave made pursuant to this Article, the employee may be required to provide satisfactory validation of the circumstances necessitating such requests.

C15.03 Leave for Traditional Indigenous Practices

Employees will have access to leave without pay up to 5 days for traditional Indigenous practices as provided for in section 206.8 of the Canada Labour Code.

C15.04 Leave for victims of domestic violence

For the purpose of this article domestic violence is considered to be any form of abuse or neglect that an employee or an employee's child experiences from a family member, or from someone with whom the employee has or had an intimate relationship.

- a. The parties recognize that employees may be subject to domestic violence in their personal life that could affect their attendance at work.
- b. Upon request, an employee who is subject to domestic violence or who is the parent of a dependent child who is subject to domestic violence shall be granted domestic violence leave in order to enable the employee, in respect of such violence:
- i. to seek care and/or support for themselves or their child in respect of a physical or psychological injury or disability;

- ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c) Le Musée accorde un congé payé pour une période maximale de dix (10) jours au cours d'une année financière pour les employés qui sont victimes de violence familiale.
- d) À moins d'indication contraire de la part du Musée, une déclaration signée par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e) Nonobstant cette clause, l'employé n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.

ARTICLE C16 – CONGÉ NON PAYÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE AUX AÎNÉES

- C16.01 Les parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés non payés pour les soins à longue durée d'un aîné.
- C16.02 Un congé non payé sera accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins de longue durée de ses parents, ou ses parents par remariage ou ses parents nourriciers, ou ses tantes et oncles en conformité avec les conditions suivantes :
- a) l'employé doit informer le Musée par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins trois (3) mois avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel préavis ne puisse être donné en raison de circonstances urgentes ou imprévues;
 - b) tout congé accordé en vertu de cet article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

- ii. to obtain services from an organization which provides services for individuals who are subject to domestic violence;
 - iii. to obtain professional counselling;
 - iv. to relocate temporarily or permanently; or
 - v. to seek legal or law enforcement assistance or to prepare for or participate in any civil or criminal legal proceeding.
- c. The total domestic violence leave with pay which may be granted under this article shall not exceed seventy-five (75) hours in a fiscal year.
- d. Unless otherwise informed by the Employer, a statement signed by the employee stating that they meet the conditions of this article shall, when delivered to the Employer, be considered as meeting the requirements of this article.
- e. Notwithstanding this article, an employee is not entitled to domestic violence leave if the employee is charged with an offence related to that act or if it is probable, considering the circumstances, that the employee committed that act.

ARTICLE C16 – LEAVE WITHOUT PAY FOR LONG TERM ELDER CARE

- C16.01 The parties recognize the importance of access to leave without pay for the purpose of long-term elder care.
- C16.02 An employee shall be granted leave without pay for the personal care of the employee's parents, or step-parents or foster parents or aunts and uncles, in accordance with the following conditions:
- (a) an employee shall notify the Museum in writing as far in advance as possible but not less than three (3) months in advance of the commencement date of such leave, unless because of an urgent or unforeseeable circumstance such notice cannot be given;
 - (b) leave granted under this article shall be for a minimum of three (3) weeks;

- c) la durée totale de tout congé accordé à l'employé en vertu de cet article ne dépassera pas trois (3) ans pendant la durée totale d'emploi au Musée;
- d) tout congé pour d'un période d'un (1) an ou moins sera accordé selon les exigences du service;
- e) tout congé accordé en vertu de cet article pour une période de plus de trois (3) mois seront déduits du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ, de l'avis de mise en disponibilité ou de l'indemnité de préavis et du « service » aux fins du calcul des crédits de congé annuel, et ne compteront pas aux fins du calcul pour les augmentations d'échelon de salaire.

C16.03 L'employé doit informer le Musée de tout changement apporté à la date de son retour au travail au moins quatre (4) semaines avant la date préalablement approuvée.

ARTICLE C17 – CONGÉ DE COMPASSION ET AUTRES CONGÉS OBLIGATOIRES

C17.01 Sur demande écrite, un employé se voit accorder un congé non payé pour des soins de compassion, un congé lié à une maladie grave, un congé lié au décès ou à la disparition ou d'autres congés statutaires non mentionnés dans d'autres dispositions de la présente convention, conformément au *Code canadien du travail*, à la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux directives ou politiques pertinentes du programme d'assurance-emploi. L'employé doit fournir la preuve qu'il a demandé à recevoir des prestations d'A.-E. et qu'il est admissible à ces prestations durant cette période de congé. Le Musée pourrait exiger des preuves à l'appui de la demande de congé, conformément au *Code canadien du travail*.

C17.02 Le congé non payé obtenu en vertu de la présente clause ne peut être pris pour des périodes inférieures à une (1) semaine.

C17.03 Le droit à ce congé peut être partagé par deux (2) membres du personnel ou plus de la même famille, mais le nombre total de congés non payés qui peuvent être pris à l'égard d'un même membre de la famille ne dépassera pas la période permise en vertu du *Code canadien*

- (c) the total leave granted under this article shall not exceed three (3) years during an employee's total period of employment with the Museum;
- (d) leave granted for periods of one (1) year or less shall be scheduled subject to operational requirements;
- (e) leave granted under this article for a period of more than three (3) months shall be deducted from the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay, notice of lay-off or pay in lieu of notice and "service" for the purpose of calculating vacation leave entitlement, and shall not count for pay increment purposes.

C16.03 The employee must advise the Museum of any change to their return to work date at least four (4) weeks prior to the previously approved date.

ARTICLE C17 – COMPASSIONATE CARE LEAVE AND OTHER STATUTORY LEAVES

C17.01 Upon written request, an employee shall be granted leave without pay for compassionate care, leave related to critical illness, leave related to death or disappearance or other statutory leaves not addressed by other provisions of this agreement, in accordance with the *Canada Labour Code*, the *Employment Insurance Act* and relevant EI program directives or policies. The employee must provide proof that they have applied for and are eligible to receive such EI benefits during this period of leave. The Museum may require evidence in support of the employee's leave request in accordance with the *Canada Labour Code*.

C17.02 A leave of absence without pay under this clause may only be taken in periods of not less than one (1) week's duration.

C17.03 The entitlement to this leave may be shared by two (2) or more employees of the same family, however, the total amount of leave without pay that may be taken in regard to the same family member will not surpass the allowable period as outlined in the

du travail, de la Loi sur l'assurance-emploi et des directives ou politiques pertinentes du programme d'assurance-emploi.

CHAPITRE D

RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE D1 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- D1.01 À la suite d'une demande écrite de l'Institut, le Musée accepte de retenir à la source toutes les cotisations normales et spéciales qui lui sont dues. Ces montants sont remis à l'Institut dans les trente (30) jours suivant la fin du mois et sont accompagnés d'une liste des employés pour lesquels des cotisations ont été retenues.
- D1.02 L'Institut informe le Musée par écrit du montant mensuel autorisé, à retenir, pour chaque employé de l'unité de négociation.
- D1.03 L'Institut convient d'indemniser le Musée et de le garantir contre les réclamations ou responsabilités découlant de l'application du présent article, sauf si la réclamation ou la responsabilité découle d'une erreur commise par le Musée.

ARTICLE D2 – UTILISATION DES LOCAUX DU MUSÉE

- D2.01 Accès d'un représentant de l'Institut

Après en avoir avisé le Musée par courriel adressé au Vice-président, Personnes et Culture, un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux du Musée. L'Institut doit fournir à l'avance au Musée le nom du représentant.

- D2.02 Le Musée accepte de réserver à l'usage de l'Institut un espace raisonnable aux fins d'affichage des avis d'élection et de nomination, les dates de réunion, de nouvelles questions et des activités sociales et récréatives. Le Musée a le droit de refuser l'affichage de tout avis qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

Canada Labour Code, the Employment Insurance Act and relevant EI program directives or policies.

CHAPTER D

LABOUR RELATIONS

ARTICLE D1 – CHECK-OFF

- D1.01 The Museum agrees upon written request from the Institute to deduct all Institute dues and assessments. Such monies shall be remitted to the Institute within thirty (30) days following the end of the month accompanied by a list of the employees for and on behalf of whom such deductions have been made.
- D1.02 The Institute shall inform the Museum in writing of the authorized monthly deduction to be checked off for each employee in the bargaining unit.
- D1.03 The Institute agrees to indemnify and save the Museum harmless against any claim or liability arising out of the application of this Article, except for any claim or liability arising out of an error committed by the Museum limited to the amount actually involved in the error.

ARTICLE D2 – USE OF MUSEUM FACILITIES

- D2.01 Access by an Institute Representative

Upon notifying the Museum in advance by email to the Vice-President, People and culture, a duly accredited non-employee representative of the Institute may be permitted access to the Museum's premises. The Institute shall provide the Museum with the name of the representative in advance.

- D2.02 The Museum agrees to make reasonable space available to the Institute for posting notices pertaining but not limited to elections, appointments, meeting dates, news items and social and recreational affairs. The Museum shall have the right to refuse the posting of any notice which it considers adverse to its interests or to the interests of any of its representatives.

D2.03 Le Musée met à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit où déposer une quantité raisonnable de documents de l'Institut.

ARTICLE D3 – INFORMATION

D3.01 Le Musée convient de fournir à l'Institut, deux fois par année, une liste donnant les renseignements suivants :

- a) Nom, titre du poste, et niveau de chaque membre de l'Institut avec le Musée;
- b) Nouveaux employés;
- c) Date de nomination des nouveaux employés;
- d) Congés, sauf les congés annuels et les congés de maladie;
- e) Mise en disponibilité;
- f) Numéro d'employé;
- g) Nom de chaque membre de l'Institut - rayé de l'effectif (RDE), avec les motifs.
- h) les postes temporaires pourvus conformément à l'article E3.03

D3.02 Le Musée convient de fournir un exemplaire de la convention collective à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de ladite convention collective. Au-delà de cette période de mise en œuvre, tout nouvel employé se joignant à l'unité de négociation recevra un exemplaire de la convention collective dans les trente (30) jours de son adhésion à l'unité de négociation.

D3.03 Le président du groupe professionnel du MCH distribue à chaque nouvel employé une trousse d'information préparée et fournie par l'Institut, qui devra être approuvée au préalable par le Vice-président, Personnes et Culture. Le Vice-président, Personnes et Culture s'engage à informer le président de l'arrivée d'un nouvel employé en lui précisant la date d'embauche.

ARTICLE D4 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

D2.03 The Museum will make available to the Institute a location on its premises for the placement of reasonable quantities of literature of the Institute.

ARTICLE D3 – INFORMATION

D3.01 The Museum agrees to supply the Institute on a semi-annual basis with a list containing the following information:

- (a) Name, job title, and level of each Institute member within the Museum
- (b) New employees
- (c) Date of appointments of new employees
- (d) Leaves, except annual leave and sick leave
- (e) Lay-offs
- (f) Employee number
- (g) Name of each Institute member - Struck off Strength (SOS) with reasons
- (h) Temporary positions filled in accordance with article E3.03

D3.02 The Museum agrees to supply each employee with a copy of the Collective Agreement and will do so within ninety (90) days of the signing of the Collective Agreement. Beyond this period of implementation, all new employees entering the bargaining unit shall be provided with a copy of the Collective Agreement within thirty (30) days of the date of entering the bargaining unit.

D3.03 The Chair of the CMH Professional Group will distribute to each new employee an information package prepared and supplied by the Institute, subject to prior approval of the Vice-President, People and culture. The Vice-President, People and culture will advise the Chair of the arrival of a new employee and the date of hire.

ARTICLE D4 – STEWARDS

D4.01 L'Institut fournit au Musée les noms et les secteurs de responsabilités des personnes autorisées à représenter l'Institut et/ou les employés, et informe le Musée des changements des noms.

D4.02 Sous réserve des exigences du service, le Musée accorde un congé payé à l'employé pour lui permettre de remplir ses fonctions de délégué syndical dans les locaux du Musée. Lorsque, lesdites fonctions requiert d'un employé qui est délégué syndical de quitter son lieu de travail habituel, l'employé doit se présenter à son superviseur dès son retour, dans la mesure du possible.

ARTICLE D5 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

D5.01 Les parties à la présente convention collective souhaitent régler tous les griefs de façon expéditive. Un grief est une plainte concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une infraction présumée de la présente convention collective, et comprend le renvoi d'un employé qui a terminé sa période de probation.

D5.02 Les griefs doivent être approuvés et appuyés par l'Institut.

D5.03 L'employé qui s'estime lésé peut discuter du grief et tenter de le régler avec ou sans l'aide de son représentant, selon le choix de l'employé.

D5.04 Les parties reconnaissent l'importance de la discussion informelle entre les employés et leurs superviseurs afin de résoudre les problèmes avant d'avoir recours à un grief formel. Lorsque, dans les délais prescrits à la clause D5.05, l'employé signifie qu'il veut se prévaloir du présent article, il est convenu que la période entre la discussion initiale et la réponse finale ne comptera pas comme temps écoulé aux fins des délais du grief.

D5.05 Si la plainte n'est pas réglée, elle peut devenir un grief, qui sera traité comme suit :

Premier palier

D4.01 The Institute shall notify the Museum of the names and areas of jurisdiction of the persons authorized to represent the Institute and/or the employees and shall notify the Museum of any changes in these names.

D4.02 Operational requirements permitting, the Museum shall grant leave with pay to an employee to enable him to carry out their functions as a Steward on the Museum's premises. When the fulfillment of these functions requires an employee who is a Steward to leave their normal place of work, the employee shall report upon their return to their supervisor whenever practicable.

ARTICLE D5 – GRIEVANCE PROCEDURE

D5.01 The parties to this Agreement share the desire to settle all grievances expeditiously. A grievance is a complaint relating to the interpretation, application, administration or alleged violation of this Agreement and includes the dismissal of a non-probationary employee.

D5.02 Grievances must have the approval and support of the Institute.

D5.03 An employee who believes that he has a grievance may discuss and attempt to settle it with or without the employee representative as the employee may elect.

D5.04 The parties recognize the value of informal discussion between employees and their supervisors to the end that problems might be resolved without recourse to a formal grievance. When an employee, within the time limits prescribed in clause D5.05, gives notice that he wishes to take advantage of this clause, it is agreed that the period between the initial discussion and the final response shall not count as elapsed time for the purpose of grievance time limits.

D5.05 In the event that the complaint is not settled, it may become a grievance to be processed as follows:

Step One

L'Institut peut soumettre un grief par écrit au premier palier de la procédure de règlement des griefs dans les vingt (20) jours après que le(s) plaignant(s) a (ont) pris connaissance de l'affaire qui a donné lieu au grief. Le grief sera présenté au directeur de division de l'employé (ou, s'il n'est pas disponible, au Vice-président, Personnes et Culture), qui veillera à ce qu'il y ait une audition convenable. Le Musée rend sa décision de premier palier, par écrit, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la soumission du grief.

Dernier palier

L'Institut peut renvoyer le grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à condition que le grief soit renvoyé dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'Institut a reçu la décision au premier palier ou, si aucune décision n'a été reçue, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date à laquelle le grief a été présenté au premier palier. Ce palier de la procédure de grief sera sous la responsabilité du Directeur général et Vice-Président de la direction ou son délégué devant qui l'employé aura l'occasion de faire une représentation pleine et entière. Le grief est habituellement entendu au dernier palier dans les quinze (15) jours ouvrables suivants cet exposé. Une décision est rendue par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants l'audition.

- D5.06 Le grief est présenté par écrit et comprend un relevé des questions donnant lieu à la plainte, les dispositions pertinentes de la convention collective et la réparation demandée.
- D5.07 L'Institut peut, par avis écrit au directeur de division, retirer un grief.
- D5.08 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre le Musée et l'Institut. Un grief qui n'est pas soumis dans les délais stipulés est réputé avoir été abandonné.

The Institute may present a grievance in writing at the first step of the grievance procedure at any time any time within twenty (20) days of the grievor(s) becoming aware of the matter giving rise to the grievance. The grievance will be presented to the Divisional Director of the employee (if not available, then to the VP of People and Culture), who will ensure a proper hearing. The decision of the Museum at step one will be given in writing within twenty-five (25) working days of the presentation of the grievance.

Final Step

The Institute may present a grievance at the final step of the grievance procedure provided that it is presented within a maximum period of fifteen (15) working days from the date a decision was received at step one, or if no decision was received, within fifteen (15) working days from the date the grievance was presented at step one. This step in the grievance procedure will be handled by the Director General, Vice-President of the Branch or their delegate at which time the employee will have the opportunity to make a full and complete submission. The grievance will normally be heard at the final step within fifteen (15) working days after its presentation. A written decision shall be rendered within fifteen (15) working days after the date of the hearing.

- D5.06 A grievance will be presented in writing and shall contain a statement of the matter giving rise to the complaint, the relevant clauses of the collective agreement and the redress requested.
- D5.07 The Institute may, by written notice to the Divisional Director, withdraw a grievance.
- D5.08 The time limits stipulated in this procedure may be extended by mutual agreement between the Museum and the Institute. A grievance which is not presented to the next step within the prescribed time limits shall be deemed to have been abandoned.

- D5.09 Pour un grief en particulier, toute étape de la procédure de règlement des griefs peut être supprimée sur un commun accord entre l'Institut et le Musée.
- D5.10 Aux fins du présent article, les jours ouvrables ne comprennent pas les samedis, dimanches et jours fériés désignés payés.
- D5.11 En cas de défaut du Musée à répondre dans les délais prescrits, l'Institut a le droit de procéder au palier suivant ou à l'arbitrage.

ARTICLE D6 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- D6.01 Après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective, l'Institut ou le Musée peut soumettre un grief à l'arbitrage, à condition que la mesure donnant lieu au grief découle de l'interprétation ou de l'application erronée d'une disposition de la présente convention collective, notamment en matière de mesures disciplinaires et de congédiement. La partie qui désire procéder à l'arbitrage doit aviser l'autre partie par écrit de son intention dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision au dernier palier.
- D6.02 Dans les dix (10) jours ouvrables après que l'avis d'arbitrage a été signifié,
- a) la question est renvoyée à un arbitre unique;
 - b) l'arbitre est choisi par accord mutuel. La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel pour les deux parties.
- D6.03 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une d'elles peut demander au ministre du Travail d'en nommer un.
- D6.04 L'arbitre a tous les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu du *Code canadien du travail*, y compris, dans le cas d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire, le pouvoir de substituer le congédiement ou la mesure disciplinaire par d'autres pénalités que l'arbitre juge juste et raisonnable dans les circonstances, y compris l'indemnisation du revenu perdu.

- D5.09 By mutual agreement of the Institute and the Museum, any step of the grievance procedure may be eliminated in proceeding with a particular grievance.
- D5.10 For the purpose of this Article, working days do not include Saturday and Sunday, and designated paid holidays.
- D5.11 The lack of a reply within the time limits by the Museum allows the Institute the right to proceed to the next level or to arbitration.

ARTICLE D6 – ARBITRATION PROCEDURE

- D6.01 The Institute or the Museum, after exhausting the grievance procedure in this Agreement, may submit the grievance to arbitration, provided that the action giving rise to the grievance is a result of a misinterpretation or misapplication of a clause contained in this collective agreement including disciplinary measures and dismissal. The party wishing to proceed to arbitration must notify the other party in writing, within fifteen (15) working days of the final reply.
- D6.02 Within ten (10) working days after notice of arbitration has been served,
- (a) the matter will be referred to a single arbitrator;
 - (b) this arbitrator will be chosen by mutual agreement. The decision of the single arbitrator shall be final and binding on both parties.
- D6.03 In the event that the parties fail to agree on the choice of an arbitrator, either party may request the Minister of Labour to appoint an arbitrator.
- D6.04 The arbitrator shall have all the powers vested in it by the *Canada Labour Code*, including, in the case of dismissal or discipline, the power to substitute for the dismissal or discipline such other penalties that the arbitrator deems just and reasonable in the circumstances, including compensation for lost income.

D6.05	L'arbitre ne peut changer ou modifier aucune des dispositions de la présente convention collective.	D6.05	The arbitrator shall not change, modify or alter any of the terms of this Agreement.
D6.06	Chaque partie assume la moitié (1/2) des honoraires de l'arbitre. Chaque partie paye ses propres dépenses relatives à la procédure d'arbitrage.	D6.06	Each party shall bear half (1/2) the cost of the arbitrator. Each party shall bear its own expense with regards to the arbitration proceedings.
D6.07	La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel pour les deux parties.	D6.07	The decision of the arbitrator shall be final and binding on both parties.
D6.08	Arbitrage accéléré Les parties s'entendent qu'un grief peut être soumis à la procédure d'arbitrage accéléré expliquée ci-dessous d'un commun accord seulement. L'arbitre sera choisi d'un commun accord entre les deux parties. Procédure : a) La date d'audition des griefs soumis à l'arbitrage accéléré doit être prévue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du renvoi à moins que l'audition soit retardée d'un commun accord des parties ou par l'arbitre; b) Les parties déploieront tous les efforts possibles afin de procéder par aveu et minimiser l'utilisation de témoins; c) Dans la mesure du possible, l'arbitre prononce une décision verbale à la fin de l'audition et fait un bref compte rendu des raisons de la décision et confirme lesdites conclusions par écrit dans les dix (10) jours de la date de l'audition; d) Lorsqu'il est impossible de prononcer la décision verbalement à la fin de l'audition, l'arbitre rend une décision écrite accompagnée d'un court résumé des motifs. L'arbitre doit rendre la décision écrite dès que possible et, dans tous les cas, dans les dix (10) jours de la date de l'audition; e) La décision de l'arbitre ne constitue pas un précédent;	D6.08	Expedited Arbitration The parties agree that, by mutual consent only, any grievance may be referred to the following expedited arbitration procedure. The Arbitrator shall be chosen by mutual agreement between the parties. Procedure: (a) Grievances referred to expedited arbitration must be scheduled to be heard within ninety (90) days from the date of referral, unless the hearing is delayed by mutual agreement between the parties or by the arbitrator; (b) The parties shall make every reasonable attempt to proceed by admission and minimize the use of witnesses; (c) Whenever possible, the arbitrator shall deliver the decision orally at the conclusion of the hearing, giving a brief resume of the reasons for the decision and then confirm these conclusions in writing within ten (10) days of the date of the hearing; (d) When it is not possible to give an oral decision at the conclusion of the hearing, the arbitrator shall render it in writing with a brief resume of the reasons. The arbitrator must render the written decision as soon as possible but at all times within ten (10) days of the date of the hearing; (e) The decision of the arbitrator shall not constitute a precedent;

- f) Les décisions ne peuvent pas être utilisées pour modifier ou réviser les dispositions de la convention collective;
- g) Les décisions prises dans le cadre de la procédure accélérée sont exécutoires et sans appel pour les parties;
- h) Chaque partie assume la moitié (1/2) des honoraires de l'arbitre et chaque partie assume ses propres dépenses liées à la procédure d'arbitrage accéléré.

ARTICLE D7 – CONSULTATION MIXTE

D7.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de consultations mixtes valables et sont prêtes à se consulter sur des questions d'intérêts mutuels liées aux relations de travail et aux conditions de travail.

ARTICLE D8 – NORMES DE DISCIPLINE

D8.01 Lorsqu'un employé est tenu d'assister à une rencontre d'ordre disciplinaire, il a le droit de se faire accompagner par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. L'employé a droit à un avis d'au moins deux (2) jours pour cette réunion.

D8.02 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, le Musée s'engage à l'informer, par écrit, de la raison de cette suspension. Le Musée s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

Le Musée informe le représentant local de l'agent négociateur de la suspension.

D8.03 Un document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

ARTICLE D9 – EVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

- f) Such decisions may not be used to alter, modify or amend any part of the Collective Agreement;
- (g) Such decisions from the expedited format shall be final and binding upon the parties;
- (h) Each party shall bear half (1/2) of the cost of the arbitrator and each party shall pay its own expenses with regards to the expedited arbitration process.

ARTICLE D7 – JOINT CONSULTATION

D7.01 The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from meaningful joint consultation and are prepared to consult on matters of mutual interest related to labour relations and working conditions.

ARTICLE D8 – STANDARDS OF DISCIPLINE

D8.01 Where an employee is required to attend a meeting on disciplinary matters, the employee is entitled to have a representative of the Institute attend the meeting when the representative is readily available. The employee is entitled to a minimum of two (2) days' notice for such a meeting.

D8.02 When an employee is suspended from duty, the Museum undertakes to notify the employee in writing of the reason for such suspension. The Museum shall endeavor to give such notification at the time of suspension.

The Museum shall notify the local representative of the Bargaining Agent that such suspension has occurred.

D8.03 Notice of disciplinary action which may have been placed on the personal file of an employee shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.

ARTICLE D9 – EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW AND EMPLOYEE FILES

- D9.01 L'évaluation de rendement a pour but d'évaluer, avec l'employé, son rendement par rapport aux fonctions et aux objectifs de son poste.
- D9.02 Une appréciation de rendement est faite au moins une fois par année.
- D9.03 Le cas échéant, si l'appréciation du rendement n'est pas transmise à l'employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'échéance du 1^{er} avril ou dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de réception de la partie d'auto-évaluation dûment remplie par l'employé, l'augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle applicable sera effectuée rétroactivement à la date d'échéance du 1^{er} avril.
- D9.04 L'employé peut demander d'examiner son dossier personnel en présence d'un représentant autorisé du Musée. L'employé qui le désire, peut-être accompagné d'un délégué syndical.

ARTICLE D10 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

- D10.01 Il n'y aura pas d'harcèlement exercé en milieu de travail à l'égard d'un employé dû au fait de son âge, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son appartenance politique ou de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité et expression de genre, de son incapacité mentale ou physique, de ses caractéristiques génétiques, de son adhésion à l'Institut ou de son activité au sein de celui-ci, ou de l'état de personne graciée.
- D10.02 L'Institut et le Musée reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel et personnel et le Musée s'engage à veiller à ce que le harcèlement sexuel et personnel et la discrimination ne soit pas toléré en milieu de travail.

- D9.01 The purpose of an employee performance review is to assess with the employee their performance in relation to the duties and objectives required in their position.
- D9.02 A performance evaluation will be performed at a minimum once a year.
- D9.03 Where applicable, if the performance evaluation is not remitted to the employee the later of ninety (90) days after the due date of April 1st or ninety (90) days from the receipt of the duly completed employee's self-assessment portion of their performance evaluation for performance pay purposes, the eligible in range performance increase shall be processed retroactive to the April 1st due date.
- D9.04 The employee may ask to examine their employee personnel file in the presence of an authorized representative of the Museum. The employee may be accompanied by a Steward, if desired.

ARTICLE D10 – NO DISCRIMINATION AND HARASSMENT

- D10.01 There shall be no harassment, discrimination, interference, restriction, coercion, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national or ethnic origin, political or religious affiliation, sex, sexual orientation, gender identity and expression, family status, marital status, genetic characteristics, mental or physical disability, membership or activity in the Institute or conviction for which a pardon has been granted.
- D10.02 The Institute and the Museum recognize the right of employees to work in an environment free from sexual and personal harassment and the Museum undertakes to ensure that sexual and personal harassment and discrimination shall not be tolerated in the workplace.

D10.03 Advenant qu'une plainte ou un grief est déposé en vertu du présent article, le Musée et l'Institut conviennent de suivre les politiques et procédures en vigueur au Musée. Nonobstant le droit de recours par voie de grief, le Musée et l'Institut conviennent d'accepter et d'implanter les résultats de l'enquête.

D10.04 À la demande écrite du ou des plaignant(s) et/ou du ou des répondant(s), une copie officielle du rapport d'enquête leur sera remise par le Musée, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

D10.05 Un grief se rapportant à l'interprétation ou à l'application du présent article passe directement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

D10.03 In the event of a complaint or a grievance under this Article, the Museum and the Institute agree to follow the Museum's applicable policies and procedures. Notwithstanding the right to grievance recourse, the Museum and the Institute agree to accept and implement the findings of the investigation.

D10.04 Upon written request by the complainant(s) and/or respondent(s), an official copy of the investigation report shall be provided to them by the Museum subject to the provisions of the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*.

D10.05 A grievance relating to the interpretation or application of this Article shall proceed directly to the final level of the grievance procedure.

CHAPITRE E

DOTATION

ARTICLE E1 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

- E1.01 Sur demande, l'employé reçoit un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, une description complète et à jour de son poste, les réponses au questionnaire d'évaluation des emplois concernant son poste et le taux de rémunération attaché au poste.
- E1.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un nouveau plan de classification est adopté ou si le plan de classification est modifié de sorte que de nouveaux niveaux sont instaurés, le Musée négocie les taux de rémunération et les règles de conversion de la rémunération des employés touchés lorsqu'ils sont transposés aux nouveaux niveaux.
- E1.03 Tous les postes de l'unité de négociation et tous les postes nouvellement créés sont évalués conformément au plan de classification.
- E1.04 Modifications apportées à la classification
- Lorsque le Musée a modifié dans une large mesure les fonctions et attributions du poste d'un employé, il réévaluera le poste à la demande de l'employé et lui communiquera les résultats par écrit.

ARTICLE E2 – DROITS D'INSCRIPTION

- E2.01 Le Musée rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son poste.

CHAPTER E

STAFFING

ARTICLE E1 – STATEMENT OF DUTIES

- E1.01 Upon request, an employee shall be provided with an organization chart depicting the employee's position's place in the organization, a complete and current job description for their position, the responses to the Job Evaluation questionnaire for their position and compensation attributed to the position.
- E1.02 If, during the term of this Agreement, a new classification plan is adopted or the classification plan is modified such that new levels are introduced, the Museum shall negotiate the rates of pay and the conversion rules affecting the pay of the employees on their movement to the new levels.
- E1.03 All positions in the bargaining unit and all newly created positions shall be evaluated in accordance with the classification plan.
- E1.04 Changes in Classification
- When the duties and responsibilities of an employee's position have been substantially modified, on request of the employee, the Museum shall reevaluate the position and shall give the employee the results in writing.

ARTICLE E2 – REGISTRATION FEES

- E2.01 The Museum shall reimburse an employee for their payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the payment of such fees is a requirement for the continuation of the performance of the duties of their position.

ARTICLE E3 – DOTATION

E3.01 Le Musée dote tous les postes selon le principe du mérite. Sauf si stipuler autrement dans la présente convention collective, le Musée procède à la dotation selon les politiques et procédures en vigueur. Le Musée consultera l'Institut avant d'apporter des changements à la politique de dotation. Tous les employés peuvent consulter la politique en se rendant sur le portail du Musée.

E3.02 Un employé permanent qui comble un poste temporaire conformément au présent article conserve sa qualité d'employé nommé pour une période indéterminée.

E3.03 Lorsque le Musée décide que les fonctions d'un poste temporaire à temps plein sont encore nécessaires après vingt-quatre (24) mois, l'employé sera converti à un statut indéterminé, sauf lorsqu'une nomination à titre temporaire est pour une période spécifique aux motifs suivants :

- a) remplacer un employé permanent en congé payé ou non payé;
- b) combler des postes temporaires vacants;
- c) un projet spécial ou une affectation temporaire avec des budgets et/ou des durées spécifiques limitées;
- d) du travail non récurrent;
- e) la prolongation au-delà de la date de cessation d'emploi initial en raison d'exigences supplémentaires;
- f) des possibilités de perfectionnement; ou
- g) une prolongation au-delà de la date de fin de validité initiale en raison d'exigences supplémentaires

L'employé qui occupe un poste temporaire à temps plein bénéficiera du statut d'employé à temps plein, sans période probatoire, rétroactivement à la date de son entrée en fonction au poste de durée déterminée à temps plein.

E3.04 Pour une période de neuf (9) mois suivant la fin d'une affectation temporaire, l'ancien employé temporaire sera considéré pour

ARTICLE E3 – STAFFING

E3.01 The Museum will staff all positions according to the merit principle. Except where modified by this Agreement, the Museum's staffing policy and procedures will be followed. The Museum shall consult with the Institute prior to making any changes to this policy. The policy shall be accessible to employees via the Museum's Intranet.

E3.02 A permanent employee filling a temporary position in accordance with this article shall maintain the status of indeterminate employee.

E3.03 Where the Museum decides that the functions of the temporary full-time position are still required after twenty-four (24) months, the employee shall be converted to an indeterminate status, except where a temporary appointment is for a specific period of time for the purpose of:

- (a) replacing permanent employees who are on leave with or without pay;
- (b) filling temporary vacancies;
- (c) a special project or temporary assignment with budgetary and/or specified time limits;
- (d) non-recurring work;
- (e) an extension beyond the original termination date due to additional requirements.
- (f) developmental opportunities; or
- (g) an extension beyond the original termination date due to additional requirements

The employee in the temporary full-time position shall be granted non-probationary full-time status retroactive to the commencement date of the temporary full-time appointment.

E3. 04 For a period of nine (9) months following the end of a temporary assignment, the former temporary employee will be considered

des postes dans l'unité de négociation de la même façon qu'un candidat interne, à condition qu'il confirme par écrit son intérêt à postuler et qu'il fournisse un *Curriculum Vitae* à jour à la Direction Personnes et Culture. La Direction Personnes et Culture communiquera avec l'ancien employé temporaire à la dernière adresse et au dernier numéro de téléphone connus afin de le tenir au courant des postes disponibles.

- E3.05 L'employé désireux d'être considéré pour des postes vacants durant sa période de congé approuvée devra signaler son intérêt à la Direction Personnes et Culture, par écrit, et avant la date de début de son congé, et y joindre son *Curriculum Vitae* à jour et indiquer les coordonnées où on pourra le joindre. Dès réception de l'avis du poste vacant par le Musée, l'employé doit postuler officiellement dans l'échéance prescrite et être disponible pour le processus de dotation.

ARTICLE E4 – MISE EN DISPONIBILITÉ

E4.01

- a) Lorsque les services d'un employé ne sont plus requis par le Musée, la période d'avis peut être payée sous forme d'un montant forfaitaire équivalant au salaire acquis pendant la période d'avis requise. Ce remboursement est réputé satisfaire aux exigences de la clause E4.06.
- b) Seul le Musée est habilité à licencier un employé.
- c) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés lorsqu'une cessation temporaire de leur emploi est attribuable à l'interruption des opérations du Musée, ce qui peut découler d'une urgence ou autre exigences du service.
- d) L'employé touché par une mise à pied temporaire peut choisir d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire acquis pour retarder le début de la mise à pied temporaire.

for positions in the bargaining unit in the same manner as internal candidates, provided that they confirm their interest in writing and provide the People and Culture Branch with a current *Curriculum Vitae*. The People and Culture Branch will contact the former temporary employee at the last known address and telephone number to inform them of available positions.

- E3.05 An employee wishing to be considered for job vacancies during their period of approved leave of absence will inform the People and Culture Branch in writing, and prior to the commencement of the leave, of their interest, and will provide a current *Curriculum Vitae* and a point of contact where they can be reached. Upon notification of the vacancy by the Museum, the employee must formally apply within the established deadline and must make themselves available for the staffing process.

ARTICLE E4 – LAY-OFF

E4.01

- (a) Where the employee's service may no longer be required by the Museum, the notice period may be paid out in a lump-sum equivalent to the salary earned during the required notice period. Such pay-out shall be deemed to satisfy the requirements of clause E4.06.
- (b) Lay-offs will be determined solely by the Museum.
- (c) The provisions of this Article shall not apply to employees where a temporary cessation of their employment is affected due to a shutdown of Museum operations which may come as a result of an emergency or of other operational requirements.
- (d) An employee affected by a temporary lay-off may elect to use earned vacation and compensatory leave credits to delay the commencement of the temporary lay-off.

	e) Le Musée est réputé ne pas avoir licencié un employé lorsqu'il met fin aux services de l'employé à la fin d'une nomination pour une durée déterminée.		(e) The Museum shall be deemed not to have laid-off an employee where the employee's services are terminated at the end of a contract or specified period appointment.
E4.02	Le Musée informe l'Institut de la raison de la décision et discute de toute proposition visant à éviter des mises en disponibilités ou à assister les employés affectés.	E4.02	The Museum will advise the Institute of the reason behind the decision and will discuss any proposal by which lay-offs can be avoided or employees assisted.
E4.03	Lorsque tous les postes d'une organisation donnée ou d'un groupe homogène sont éliminés, les employés touchés sont alors déclarés excédentaires. Advenant l'élimination de certains postes, mais non de la totalité de ceux-ci, le principe du mérite est utilisé pour déterminer les employés qui seront déclarés excédentaires. Les employés sont ainsi classés en ordre inverse de mérite, du moins qualifiés au plus qualifiés, les premiers à être déclarés excédentaires sont les moins qualifiés.	E4.03	If all the positions of a given organization or homogenous group are being eliminated, then all the affected employees are declared surplus. If some, but not all, of the positions are being eliminated, then the merit principle is the basis for deciding which employees are surplus. Employees are ranked in reverse order of merit, from least qualified to most qualified, with the least qualified being declared surplus first.
E4.04	Principes généraux	E4.04	General Principles
	a) L'objectif de l'ordre inverse du mérite est de garder les employés les plus compétents pour s'acquitter des fonctions permanentes de l'organisation.		(a) The objective of a reverse order of merit process is to retain employees who are the most competent to carry out the continuing functions of the organization.
	b) L'ordre inverse du mérite est déterminé de la manière suivante : on établit les parties de l'organisation touchées, la similitude des postes, les compétences requises pour les fonctions permanentes et les moyens d'évaluation.		(b) The manner in which reverse order of merit is to be determined: deciding on the part of the organization affected, the similarity of positions, the qualifications required for the continuing functions, and the means of assessment.
	c) L'ordre inverse du mérite doit être déterminé d'une manière transparente, juste et équitable.		(c) Reverse order of merit must be determined in a way that is seen as transparent, fair and equitable.
	d) Les normes de sélection et d'évaluation permettent d'établir les compétences et d'évaluer les employés par rapport aux besoins des fonctions permanentes.		(d) The Standards for Selection and Assessment form the basis for the determination of the qualifications and the assessment of employees in relation to the needs of the continuing functions.
	e) Les décisions relatives à l'ordre inverse du mérite servent à déclarer les employés excédentaires et à décider qui continue à s'acquitter des fonctions permanentes du Musée. Elles ne servent pas à faire des nominations dans de nouveaux postes. Lorsque le Musée doit procéder à des		(e) Reverse order of merit decisions are used to declare employees surplus. This means it is also used to decide who to retain to carry out the Museum's continuing functions. It is not used to make appointments to new positions. When the Museum needs to make appointments

nominations dans une situation de diminution des effectifs (p.ex. la création de nouveaux postes à la suite d'une réorganisation), on procède selon le processus habituel de sélection, avec un droit d'appel.

in a downsizing situation (for example, when re-organization results in new positions), then a regular selection process, with the right to appeal, is conducted.

E4.05 Le mise en disponibilité d'employés ne peut avoir pour effet d'augmenter la charge de travail habituelle d'un employé de manière déraisonnable.

E4.05 As a direct result of a layoff, no employees shall have their regular workload increased beyond a reasonable level.

E4.06

a) Les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux employés permanents embauchés après le 1^{er} juillet 1990.

E4.06

(a) The following provision applies only to permanent employees who were hired after July 1, 1990.

Le Musée informe par écrit tout employé touché par une mise en disponibilité aussi longtemps que possible avant la mise en disponibilité, mais en aucun cas dans un délai inférieur à ce qui suit :

The Museum shall provide written notice of lay-off to each employee so affected as far in advance of the lay-off as is practicable, but in no case less than the following:

Années de service	Avis
0 à 3 mois	0 semaine
3 mois à 1 an	2 semaines
1 an	2 semaines
2 ans	3 semaines
3 ans	4 semaines
4 ans	5 semaines
5 ans	6 semaines
6 ans	7 semaines
7 ans	8 semaines
8 ans	9 semaines
9 ans	10 semaines
10 ans	12 semaines
11 ans	13 semaines
12 ans	14 semaines
13 ans	15 semaines
14 ans	16 semaines
15 ans	17 semaines
16 ans	19 semaines
17 ans	21 semaines
18 ans	23 semaines
19 ans	25 semaines
20 ans et plus	26 semaines

Years of Service	Notice
0 to 3 months	0 week
3 months to 1 year	2 weeks
1 year	2 weeks
2 years	3 weeks
3 years	4 weeks
4 years	5 weeks
5 years	6 weeks
6 years	7 weeks
7 years	8 weeks
8 years	9 weeks
9 years	10 weeks
10 years	12 weeks
11 years	13 weeks
12 years	14 weeks
13 years	15 weeks
14 years	16 weeks
15 years	17 weeks
16 years	19 weeks
17 years	21 weeks
18 years	23 weeks
19 years	25 weeks
20 years or more	26 weeks

- b) La présente disposition s'applique uniquement aux employés qui étaient des employés du Musée le 1^{er} juillet 1990.

Le Musée maintient la pratique courante de donner à chaque employé visé un avis écrit de sa mise en disponibilité, aussi longtemps que possible avant la mise en disponibilité, mais en aucun cas moins que ce qui suit :

- (i) quatre (4) mois, lorsque l'employé se voit offrir, et refuse, un autre poste au sein du Musée et dans tout autre cas,
- (ii) six (6) mois.

E4.07 Renvoi à la suite d'une maladie ou d'une blessure

Le Musée peut procéder au renvoi d'un employé qui cesse de travailler à cause d'une maladie ou d'une blessure, et ce sur la foi d'une attestation fournie par un médecin acceptable à l'employé et au Musée, le déclarant incapable de retourner au travail de façon permanente. Le cas échéant, les dispositions de la clause F1.01 e) régissant ce type de renvoi s'appliqueront.

CHAPITRE F

AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE F1 – INDEMNITÉ DE DÉPART – DÉPART INVOLONTAIRE

F1.01 Sous les circonstances suivantes, l'employé recevra une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité, calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

- a) Mise en disponibilité
- i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année additionnelle d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle, une (1)

- (b) This provision applies only to permanent employees who were employees of the Museum on July 1, 1990.

The Museum shall continue the current practice of providing written notice of lay-off to each employee so affected as far in advance of the lay-off as is practicable, but in no case less than the following:

- (i) four (4) months where the employee is offered and refuses another position within the Museum and, in any other case;
- (ii) six (6) months.

E4.07 Release as a Result of Illness or Injury

The Museum may release an employee who ceases to be actively employed by reason of illness or injury and who has been certified as being permanently incapable of returning to work by a medical practitioner mutually acceptable to the employee and the Museum. In the event of such a release the provisions of clause F1.01(e) will apply.

CHAPTER F

BENEFITS

ARTICLE F1 – SEVERANCE PAY – INVOLUNTARY SEPARATION

F1.01 Under the following circumstances, an employee shall receive severance pay calculated on the basis of the employee's weekly rate of pay:

- (a) Lay-Off
- (i) On the first lay-off two (2) weeks' pay for the first complete year of continuous employment plus one (1) week's pay for each additional complete year of continuous employment, and in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay

semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins le nombre de semaines déjà versées à l'employé à titre d'indemnité de départ,

- ii) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, trois (3) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu si l'employé a dix (10) années ou plus d'emploi continu, mais moins que vingt (20) années d'emploi continu plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année additionnelle complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins le nombre de semaines déjà versées à l'employé à titre d'indemnité de départ,
 - iii) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, quatre (4) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu si l'employé a vingt (20) années ou plus d'emploi continu plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année additionnelle complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins le nombre de semaines déjà versées à l'employé à titre d'indemnité de départ.
- b) Pour une deuxième mise en disponibilité ou une mise en disponibilité subséquent, l'employé recevra ce qui suit :
- (i) Une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins le nombre de semaines déjà versées à l'employé à titre d'indemnité de départ.
- c) Mise en disponibilité temporaire

multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), less the number of weeks already paid out to the employee as severance pay;

- (ii) On the first lay-off three (3) weeks' pay for the first complete year of continuous employment if the employee has ten (10) or more years of continuous employment but less than twenty (20) years of continuous employment plus one (1) week's pay for each additional complete year of continuous employment, and in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), less the number of weeks already paid out to the employee as severance pay;
 - (iii) On the first lay-off four (4) weeks' pay for the first complete year of continuous employment if the employee has twenty (20) or more years of continuous employment, plus one (1) week's pay for each additional complete year of continuous employment, and in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), less the number of weeks already paid out to the employee as severance pay.
- (b) For a second or subsequent lay-off, the employee shall receive the following:
- (i) One (1) week's pay for each complete year of continuous employment, and in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), less the number of weeks already paid out to the employee as severance pay.

(c) Temporary Lay-Off

Cette indemnité de départ n'est pas versée aux employés dans le cas d'une cessation temporaire de leur emploi en raison de l'interruption des services du Musée pouvant découler d'une situation urgente ou d'autres, nécessités, du service.

(d) Décès :

Dans l'éventualité du décès de l'employé, la succession de l'employé recevra le suivant :

- (i) Une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois-cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines, moins le nombre de semaines déjà versées à l'employé à titre d'indemnité de départ.

e) Renvoi à la suite d'une maladie ou d'une blessure

Lorsque l'employé cesse d'être à l'emploi du Musée et qu'il est renvoyé en vertu des dispositions de la clause E4.07, il recevra une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines, moins le nombre de semaines déjà versées à l'employé à titre d'indemnité de départ. Le Musée peut demander un certificat médical comme preuve de maladie ou de blessure.

F1.02 Pour raison de clarification, les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article seront réduites par toute période d'emploi continu de manière à tenir compte de toute forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi qui a déjà été accordée à l'employé. En aucun cas, les indemnités de départ maximales versées en vertu de l'article F1.01 ne seront cumulées.

ARTICLE F2 – INDEMNITÉ DE PLONGÉE

This severance pay will not be paid to employees where a temporary cessation of their employment is affected due to a shutdown of Museum operations which may come as a result of an emergency or of other operational requirements.

(d) Death:

In the event of the death of the employee, the Estate of the employee shall receive the following:

- (i) One (1) week's pay for each complete year of continuous service, and in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), up to a maximum of thirty (30) weeks, less the number of weeks which may have already been paid out to the employee as severance pay.

(e) Release as a Result of Illness or Injury

When an employee ceases to be actively employed by the Museum and is released in accordance with clause E4.07, the employee will receive one (1) week's pay for each complete year of continuous employment to a maximum of twenty-eight (28) weeks, less the number of weeks which may have already been paid out to the employee as severance pay. The Museum may request a medical certificate as proof of illness or injury.

F1.02 For purpose of clarity, severance pay benefits payable to an employee under this Article shall be reduced by any period of continuous employment in respect of which the employee was already granted any type of termination benefit. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under clause F1.01 be pyramided.

ARTICLE F2 – DIVING ALLOWANCE

F2.01 Les employés qui, de par les fonctions de leur poste, doivent faire de la plongée, selon la définition figurant ci-dessous, reçoivent une indemnité de quinze dollars (15,00 \$) l'heure. L'indemnité minimale est de deux (2) heures par plongée.

F2.02 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.

ARTICLE F3 – INDEMNITÉ DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN

F3.01 Aux fins du présent article :

- a) Les « travaux de recherche sur le terrain » sont des tâches effectuées dans des environnements difficiles où les conditions d'hébergement sont principalement des tentes, roulottes, etc.; et
- b) On entend par « environnements difficiles » des lieux qui échappent au contrôle direct du Musée et qui comportent des risques importants pour la santé, la sécurité ou le bien-être du personnel en raison des éléments suivants :
 - (i) lieu isolé, éloigné, ou politiquement instable;
 - (ii) conditions météorologiques extrêmes;
 - (iii) terrains dangereux;
 - (iv) faune et flore sauvages nuisibles; ou
 - (v) manque d'accès rapide aux services d'urgence.

Les environnements difficiles ne comprennent pas ceux qui n'entraînent pas de risques autres que ceux déjà encourus dans la vie quotidienne.

F3.02 Un employé qui effectue des travaux sur le terrain a droit à une allocation de cinquante (50 \$) par jour.

F3.03 L'indemnité visée à l'article F3.02 ci-dessus n'est versée qu'après trois (3) jours consécutifs d'exécution de ce travail, l'employé recevant alors une indemnité pour les trois (3) premiers jours de travail et pour tous les jours consécutifs d'exécution de ce travail par la suite.

F2.01 Employees whose job duties require them to dive (as that word is hereinafter defined) shall be paid an extra allowance of fifteen dollars (\$15.00) per hour. The minimum allowance shall be two (2) hours per dive.

F2.02 A dive is the total of any period or periods of time during any eight (8) hour period in which an employee carries out required underwater work with the aid of a self-contained air supply.

ARTICLE F3 – FIELD RESEARCH ALLOWANCE

F3.01 For the purpose of this article:

- a) "Field Research" means duties that are performed in harsh environments or where living accommodations are mainly tents, trailers, etc.; and
- b) "Harsh environments" means locations which are outside the direct supervisory control of the Museum and which involve significant risk to the health, safety or well-being of employees due to:
 - (i) isolated or remote or politically unstable location;
 - (ii) extreme weather conditions;
 - (iii) hazardous terrain;
 - (iv) harmful wildlife; or
 - (v) lack of ready access to emergency services.

Harsh environments do not include those which do not create risks beyond those already experienced in daily life.

F3.02 An employee on field research shall be paid an allowance of fifty dollars (\$50) per day.

F3.03 The allowance referred to in F3.02 above will be paid only after three (3) consecutive days of performing such work, at which time the employee shall receive allowance for the first three (3) days of work and all consecutive days of performing such work thereafter.

F3.04 Un employé qui effectue de la recherche sur le terrain est rémunéré comme suit :

a) Pour les heures supplémentaires autorisées, effectuées heure pour heure, dans la limite de trois (3) heures par jour de travail normal.

b) Pour les heures supplémentaires autorisées au taux horaire pour toutes les heures travaillées pendant un jour férié désigné payé ou pendant une journée de repos.

F3.05 Il est entendu que, pendant les travaux de recherche sur le terrain, le nombre maximal d'heures de travail autorisé (B 1.02 (a)) peut être dépassé. Il est également entendu que les heures supplémentaires peuvent être approuvées, sous réserve des conditions suivantes :

a) Les heures supplémentaires demandées sont proposées avant que le travail n'ait lieu;

b) Le personnel s'engage à ce que les heures travaillées, y compris celles effectuées sur le terrain, ne dépassent pas une moyenne de quarante-huit (48) heures par semaine pour l'année fiscale;

ARTICLE F4 – RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX ET DE RETRAITE

F4.01 Le Musée s'engage à maintenir pour les employés admissibles, pendant la durée de la présente convention collective, les mêmes avantages et les mêmes dispositions de partage du coût de ces avantages que ceux prévus dans le régime d'assurance-invalidité de la fonction publique - IPFPC, le régime d'assurance maladie de la fonction publique - IPFPC, le régime de soins dentaires de la fonction publique - IPFPC et le Régime de pensions de retraite de la fonction publique - IPFPC.

CHAPITRE G

RÉMUNÉRATION ET DURÉE

F3.04 An employee on field research work shall be compensated as follows:

a) For authorized overtime performed on an hour-for-hour basis for a maximum of three (3) hours per normal working day.

b) For authorized overtime performed on an hour-for-hour basis for all hours worked on a designated paid holiday or a day of rest.

F3.05 It is recognized that during field research work the maximum allowable hours of work (B 1.02 (a)) may be exceeded. It is also understood that overtime work may be approved, subject to the following conditions:

a) The overtime requested is proposed in advance of the work taking place;

b) The employee agrees that the hours worked, including those in the field, will not exceed an average of forty-eight (48) hours per week for the fiscal year;

ARTICLE F4 – BENEFITS AND PENSION PLANS

F4.01 The Museum agrees to maintain for eligible employees, for the life of this Agreement, the equivalent benefit coverage and the equivalent cost-sharing arrangement for these benefits, as provided by the Public Service Disability Plan - PIPSC, the Public Service Health Insurance Plan - PIPSC, the Public Service Dental Plan - PIPSC and the Public Service Superannuation Plan - PIPSC.

CHAPTER G

PAY AND DURATION

ARTICLE G1 – RÉMUNÉRATION

G1.01 Conformément à D9.03 l'employé est payé pour les services rendus au taux de rémunération au niveau du poste qu'il occupe tel que prévu à l'annexe A.

G1.02 Lorsqu'une augmentation de prime de rendement et une révision de rémunération entrent en vigueur à la même date, la révision de rémunération s'applique d'abord et l'augmentation de prime de rendement est ensuite appliquée au taux révisé.

G1.03 Rémunération par intérim et reclassification

L'employé qui remplit les fonctions d'un poste de niveau supérieur pendant au moins cinq (5) jours, ou qui est nommé ou reclassifié à un poste dont le taux de rémunération maximal est supérieur, est rémunéré à un taux de l'échelle du nouveau niveau qui est supérieur d'au moins quatre pour cent (4 %) du taux précédant la nomination ou la reclassification.

- a) L'employé dont le poste est reclassifié à la baisse continue d'être rémunéré au même taux pendant un (1) an, par la suite il touche le moindre de son taux actuel ou du taux maximal de son nouveau niveau de classification.
- b) Pendant la période de protection salariale, le Musée fait tous les efforts raisonnables pour transférer l'employé à un poste de niveau équivalent.
- c) Lorsque l'employé rejette une offre de transfert à un poste, aux termes de la clause G1.03 b), il est dès lors rémunéré selon le taux du poste reclassifié ou de niveau inférieur du poste.

G1.04 Progression à l'intérieur de l'échelle

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé se voit accorder une augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle conformément au tableau ci-dessous, à condition que le taux de rémunération maximal pour le poste ne soit pas dépassé

ARTICLE G1 – PAY

G1.01 Subject to D9.03 an employee is entitled to be paid for services rendered at the pay specified in the salary scales in Appendix A for the level of the position held by the employee.

G1.02 Where a performance increase and a pay revision are affected on the same date, the pay revision shall be applied first and the performance increase shall then be applied to the revised pay rates.

G1.03 Acting Pay and Reclassification

An employee performing the duties of a higher level position for a period of at least five (5) days or an employee appointed or reclassified to a position having a higher maximum rate of pay shall be paid at a rate in the range of the new level which is at least four percent (4%) higher than their rate prior to the appointment or reclassification.

- (a) An employee whose position is reclassified downward shall continue to receive the same rate of pay for one (1) year and thereafter shall receive the lesser of their current rate of pay or the maximum rate of pay of the new classification level.
- (b) During the salary protection period the Museum will make a reasonable effort to transfer the employee to a position having a level equivalent to the former level.
- (c) In the event that the employee declines an offer to transfer to a position as in clause G1.03 (b) above, they shall be immediately paid at the rate of pay for the reclassified or lower level position.

G1.04 In-Range Progression

- (a) An employee shall be granted an in-range progression increase on April 1st of each year, in accordance with the table below, provided that the maximum rate of pay for the employee's position is not exceeded and upon completion

et à l'issue d'une évaluation satisfaisante des performances (Réussi (moins) ou plus).

- b) Les employés qui ont moins de douze mois de service continu voient leur augmentation à l'intérieur de l'échelle calculée au prorata de leur période de service continu au cours de la période d'évaluation divisée par trois cent soixante-cinq (365) jours.

G1.05 Sur réception d'une évaluation satisfaisante (Réussi (moins) ou plus) de son rendement, un employé à temps partiel recevra une augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle le 1^{er} avril de chaque année. L'augmentation de progression à l'intérieur de l'échelle sera calculée au prorata en fonction du nombre d'heures travaillées durant la période en évaluation par rapport au nombre total des heures à temps plein (c.-à-d. le nombre total d'heures travaillées divisé par 1 956,6).

G1.06 Les candidats reçus nommés à un niveau MS recevront une augmentation salariale minimale de quatre pour cent (4 %).

G1.07 Lorsque l'employé a été payé en trop sans que ce soit de sa faute, le Musée informera l'employé de son intention de recouvrir le trop payé avant de donner suite à des mesures de recouvrement. Lorsque le montant du trop payé dépasse cent dollars (100 \$), le Musée prévoira une méthode de remboursement raisonnable qui tiendra compte des difficultés financières de l'employé.

G1.08

- a) Lorsque les taux de rémunération établis à l'annexe A de la présente convention collective entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention collective, 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 d'anciens employés qui étaient des employés de l'unité de négociation identifiée à l'article A, clause A5.01 a) de la présente convention collective durant la période rétroactive.

- b) Pour que les anciens employés ou, en cas de décès, les représentants des anciens employés puissent recevoir le

of a satisfactory performance evaluation (Succeeded - or higher).

- (b) Employees who have less than 12 months of continuous service shall have their in-range increase prorated by their amount of continuous service during the evaluation period divided by three hundred sixty-five (365) days.

G1.05 Upon receipt of a satisfactory (Succeeded – or higher) performance evaluation, a part-time employee will receive an in-range progression increase effective April 1st of each year. The in-range progression increase will be calculated based on the total number of hours worked during the review period and will be pro-rated against the total number of full-time hours. (i.e.: total number of hours worked divided by 1,956.6).

G1.06 Successful candidates appointed to the MS levels will receive a minimum salary increase of four (4%) percent.

G1.07 When an employee, through no fault of their own, has been overpaid, the Museum will, before recovery action is implemented, advise the employee of the intention to recover the overpayment. When the amount is greater than one hundred dollars (\$100.00), the Museum will schedule a reasonable method of repayment which will take into account financial hardship on the employee.

G1.08

- (a) Where the rates of pay set forth in Appendix A of this Agreement have an effective date prior to the date of signing of this Agreement, the retroactive upward revision in rates of pay shall apply to employees, former employees or in the case of death, the estates of former employees who were employees in the bargaining unit identified in Article A, clause A5.01 (a) of this Agreement during the retroactive period.

- (b) In order for former employees or, in the case of death, for the former employees' representatives to receive payment

paiement prévu à clause G1.08 a), le Musée les avisera, par courrier recommandé envoyé à leur dernière adresse connue, qu'ils ont trente (30) jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée pour demander par écrit ce paiement. Après ce délai, le Musée ne sera plus tenu de fournir ce paiement. Aucun paiement ou avis ne sera donné pour la somme de un (1 \$) dollar ou moins.

in accordance with clause G.1.08 (a), the Museum shall notify, by registered mail, such individuals at their last known address that they have thirty (30) days from the date of the receipt of the registered letter to request in writing such payment, after which time any obligation upon the Museum to provide payment ceases. No payment or no notification shall be made for one dollar (\$1.00) or less.

ARTICLE G2 – DURÉE

G2.01 À moins d'indications contraires, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

G2.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 2025.

G2.03 Augmentations économiques & service (progression salariale)

ARTICLE G2 – DURATION

G2.01 The provisions of this Agreement shall become effective as of October 1st, 2019, unless otherwise indicated by both parties.

G2.02 This Agreement will remain in effect until September 30, 2025

G2.03 Economic increases & Service (in-range)

	1 oct/Oct 2019	1 oct/Oct 2020**	1 oct/Oct 2021	1 oct/Oct 2022	1 oct/Oct 2023	1 oct/Oct 2024	TOTAL
Économique/Economic	1.25%	1.5%	1.5%	4.75%	3.5%	2.25%	14.75%
	1 avr/Apr 2020	1 avr/Apr 2021	1 avr/Apr 2022	1 avr/Apr 2023	1 avr/Apr 2024	1 avr/Apr 2025	
Progression*/In-Range*	2.5%	2.7%	2.7%	2.7%	2.7%	2.7%	

* L'augmentation de progression pour 2019 a déjà été payée.

** Ajustements du marché E6 et E7 – 1 October 2020

* In-Range increase for 2019 has already been paid.

** Market adjustments E6 and E7 – 1 October 2020

G2.04 Les conditions de la présente convention collective sont modifiées sur accord mutuel.

G2.04 Terms of this Agreement may be amended by mutual consent.

Signé à Gatineau, Québec ce ____ jour de _____ 2023.

Signed at Gatineau, Quebec on this ____ day of _____ 2023.

**L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada /
The Professional Institute of the Public Service of Canada**

Le Musée canadien de l'histoire / The Canadian Museum of History

Jennifer Carr
Présidente / President

Caroline Dromaguet
Présidente-directrice général / President and CEO

Richard Beaulé

Daniel Archambault

Négociateur / Negotiator

Andrew Burtch, Ph.D.
Équipe de négociation / Bargaining Team

Olivier Côté, Ph.D.
Équipe de négociation / Bargaining Team

Xavier Gélinas, Ph.D.
Équipe de négociation / Bargaining Team

Vice-président, Personnes et culture/ Vice-President, People and Culture

Suzanne Bouchard
Directrice de la planification financière et de la trésorerie
/ Director, Financial Planning and Treasury

Bianca Gendreau
Directrice principale, Recherche et Conservatrice en chef, MCH (par
interim) / Senior Director, Research and Chief Curator, CMH (Acting)

Tim Cook, Ph.D.
Historien en chef et Directeur, Recherche, MCG / Chief Historian and
Director, Research, CWM

Lynne Perron
Directrice, Relations avec les employés et SST
/ Director, Employee Relations and OHS

Dorothy Andrinopoulos
Conseillère, Relations de travail / Advisor, Employee Relations

ANNEXE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION

TAUX DE RÉMUNÉRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Sur embauche, lorsqu'il y a lieu, le nouvel employé pourra toucher un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle de salaire correspondant à sa formation universitaire.

Nouvelles échelles:

2019-20	MIN	MAX
E6P	59,931	77,547
E7P	69,101	85,718
E8P	77,876	100,588
MS1	80,125	108,731
MS2	90,940	120,686
MS3	105,743	132,213

2021-22	MIN	MAX
E6P	69,777	86,285
E7P	80,418	94,704
E8P	92,683	110,023
MS1	82,547	112,017
MS2	93,689	124,333
MS3	108,939	136,209

2023-24	MIN	MAX
E6P	75,649	93,547
E7P	87,186	102,674
E8P	100,483	119,283
MS1	91,732***	121,445
MS2	101,574	134,797
MS3	118,108	147,673

2020-21	MIN	MAX
E6P	68,746	85,010
E7P	79,230	93,304
E8P	91,313	108,397
MS1	81,327	110,362
MS2	92,304	122,496
MS3	107,329	134,196

2022-23	MIN	MAX
E6P	73,091	90,384
E7P	84,238	99,202
E8P	97,085	115,249
MS1	86,468	117,338
MS2	98,139	130,239
MS3	114,114	142,679

2024-25	MIN	MAX
E6P	77,351	95,652
E7P	89,148	104,984
E8P	102,744	121,967
MS1	93,796***	124,178
MS2	103,859	137,830
MS3	120,765	150,996

** Ajustement de 2,5 % au taux minimal MS1 pour 2023-2024 seulement.

APPENDIX "A"

PAY RATES

PAY RATES FOR NEW EMPLOYEES

Upon hiring, where applicable, a new employee may receive a rate of pay greater than the minimum of the salary scale corresponding to their academic achievement.

New scales:

2019-20	MIN	MAX
E6P	59,931	77,547
E7P	69,101	85,718
E8P	77,876	100,588
MS1	80,125	108,731
MS2	90,940	120,686
MS3	105,743	132,213

2021-22	MIN	MAX
E6P	69,777	86,285
E7P	80,418	94,704
E8P	92,683	110,023
MS1	82,547	112,017
MS2	93,689	124,333
MS3	108,939	136,209

2023-24	MIN	MAX
E6P	75,649	93,547
E7P	87,186	102,674
E8P	100,483	119,283
MS1	91,732***	121,445
MS2	101,574	134,797
MS3	118,108	147,673

2020-21	MIN	MAX
E6P	68,746	85,010
E7P	79,230	93,304
E8P	91,313	108,397
MS1	81,327	110,362
MS2	92,304	122,496
MS3	107,329	134,196

2022-23	MIN	MAX
E6P	73,091	90,384
E7P	84,238	99,202
E8P	97,085	115,249
MS1	86,468	117,338
MS2	98,139	130,239
MS3	114,114	142,679

2024-25	MIN	MAX
E6P	77,351	95,652
E7P	89,148	104,984
E8P	102,744	121,967
MS1	93,796***	124,178
MS2	103,859	137,830
MS3	120,765	150,996

*** Adjustment of 2.5% to MS1 minimum rate for 2023-2024 only.

ANNEXE « B »

POLITIQUE DE PROMOTION DES CHERCHEURS DU MUSÉE

1. Généralités

1.1 La présente politique vise les objectifs suivants :

1.1.1 maintenir et améliorer la qualité du rendement des chercheurs du Musée canadien de l'histoire (dans ce qui suit : MCH ou Musée) en fonction des objectifs du Musée;

1.1.2 offrir l'occasion aux candidats E6, E7, E8, MS1 et MS2 admissibles de présenter une demande de considération en vertu de cette politique;

un nouvel employé qui profite de cette politique de promotion au cours du premier cycle annuel disponible, et qui réussit, sera accordé la rétroactivité effective à sa date d'embauche.

1.1.3 offrir aux candidats à l'emploi du Musée la possibilité de promotions d'une manière progressive et ordonnée, d'un niveau à l'autre tout au long de leur carrière, c'est-à-dire d'un niveau E6, E7 ou E8 au niveau MS1, du niveau MS1 au MS2 et enfin, du niveau MS2 au niveau MS3, bien qu'un candidat puisse poser sa candidature aux fins de promotion à un niveau supérieur;

1.1.4 établir des critères et des procédures pour la promotion des candidats par l'évaluation des pairs;

1.1.5 s'assurer que tous les candidats soient traités de manière uniforme et équitable

1.1.6 veiller à ce que la promotion des candidats ait lieu en conformité avec les procédures énoncées dans le présent document.

APPENDIX "B"

MUSEUM SCHOLARS PROMOTION POLICY

1. General

1.1 The intent of this policy is to:

1.1.1 maintain and improve the quality of Museum Scholars' performance in support of the Canadian Museum of History's objectives (hereafter CMH or Museum);

1.1.2 provide the opportunity for eligible E6, E7, E8, MS1 and MS2 candidates to apply for review under this policy;

a new employee who avails themselves of this promotion policy at the first available annual cycle, and who is successful, shall be granted retroactivity to their date of hire.

1.1.3 provide for candidates to be promoted in an orderly progression from one level to the next level during their career, that is, from an E6, E7 or E8 level to the MS1 level, from the MS1 level to the MS2 level and finally, from the MS2 level to the MS3 level, although candidates can apply for and be promoted to a higher level.

1.1.4 establish the criteria and procedures for peer-reviewed promotion of candidates;

1.1.5 ensure that all candidates are treated consistently and fairly;

1.1.6 ensure that promotion of candidates occurs only in accordance with the procedures outlined herein.

- | | |
|--|---|
| <p>1.2 L'évaluation d'un candidat à une promotion peut se faire à l'initiative de l'employé ou, en consultation avec le candidat visé par la promotion, par son superviseur, ou par le directeur de recherche du musée concerné.</p> <p>1.3 Le dossier d'un candidat peut être évalué à plus d'une reprise aux fins de promotion, en accord avec les dispositions de la clause 3.1.</p> <p>1.4 Aucun candidat ne sera promu à un niveau supérieur sans recommandation en ce sens par le Comité de promotion des chercheurs du Musée (CPCM).</p> <p>1.5 L'approbation finale des promotions des chercheurs du Musée relève du directeur général et vice-président du musée concerné.</p> <p>1.6 Le mécanisme d'évaluation devant être utilisé par le CPCM pour l'évaluation par les pairs est énoncé dans les pages suivantes.</p> <p>1.7 Un candidat dont la promotion a été refusée peut faire appel et demander que son dossier soit évalué pour les motifs et selon le processus décrits dans les sections 6.1 à 6.9 du présent document.</p> <p>2. Comité de promotion des chercheurs du Musée (CPCM)</p> <p>2.1 Un CPCM est formé pour chaque candidat. Le CPCM sera responsable pour évaluer l'admissibilité d'un candidat à une promotion et pour faire une recommandation de promotion au directeur de recherche du musée concerné, qui l'acheminent au directeur général et vice-président du musée concerné.</p> | <p>1.2 Promotional review of a candidate may be initiated by the employee, or, in consultation with the candidate, the candidate's supervisor, or by the Director of Research of the concerned Museum.</p> <p>1.3 A candidate may be reviewed more than once for promotion to any level, in accordance with the provisions in clause 3.1 herein.</p> <p>1.4 No candidate will be promoted to a MS level unless the promotion has been recommended by the Museum Scholars Promotions Committee (MSPC).</p> <p>1.5 Final approval for Museum Scholar promotions shall rest with the Director General and Vice-President of the concerned Museum.</p> <p>1.6 The evaluation scheme to be used for peer reviews by the MSPC is outlined in the following pages.</p> <p>1.7 A candidate whose promotion has been denied may appeal for another review on the grounds and by the process identified in Sections 6.1 to 6.9 of this document.</p> <p>2. Museum Scholars Promotions Committee (MSPC)</p> <p>2.1 An MSPC is struck for each candidate. The MSPC shall be responsible for assessing the eligibility of a candidate for promotion and for making a promotional recommendation to the Director of Research of the concerned Museum, who forwards it to the Director General and Vice-President of the concerned Museum.</p> |
|--|---|

- | | |
|--|---|
| <p>2.1.1 Pour pouvoir être recommandé en vue d'une promotion, le candidat doit être clairement reconnu par le CPCM comme ayant atteint le niveau professionnel décrit dans les « critères généraux » pour le niveau MS dans la sous-section 5.3, en plus d'avoir atteint les « exigences particulières » telles qu'énoncées dans la sous-section 5.4 de la présente politique.</p> <p>2.1.2 Le CPCM considérera le poids, la portée, la complexité, l'expertise, le temps et les efforts des contributions variées dans son évaluation du candidat. À cet effet et en ce qui concerne la clause 1.1.4, les parties conviennent que la lettre d'entente sur la politique de promotion des chercheurs du Musée fait partie de la présente annexe comme si elle y était reproduite.</p> <p>2.2 Le CPCM d'un candidat sera composé des membres votants et d'un membre-conseil comme suit :</p> <p>2.2.1 Membres votants : 1) une personne provenant de l'extérieur du MCH considérée comme un expert dans la spécialité du candidat ou un autorité culturelle autochtone reconnue; 2) une personne provenant du MCH considérée comme un chercheur de niveau supérieur dans la discipline du candidat; et 3) une personne provenant du MCH considérée comme étant de niveau supérieur dans une discipline autre que celle du candidat, ou une personne de niveau supérieur ayant une vaste expérience dans le domaine des expositions et programmes, ou une personne de niveau supérieur ayant une vaste expérience dans la supervision de chercheurs;</p> <p>2.2.2 Membre-conseil : le directeur de recherche du musée concerné;</p> | <p>2.1.1 In order to be recommended for promotion, a candidate must be clearly recognized by the MSPC as having attained the professional level described in the applicable "General Requirements" MS level descriptions in sub-section 5.3 in addition to having achieved the "Specific Requirements" as set out in sub-section 5.4 of this Policy.</p> <p>2.1.2 The MSPC shall consider the weight, scope, complexity, expertise, time and effort of the various contributions in its assessment of a candidate. To this effect and in respect of clause 1.1.4, the parties agree that the Letter of Agreement on the Museum Scholar Promotion Policy form part of this appendix as if it was reproduced here.</p> <p>2.2 A candidate's MSPC will be composed of the following voting members and an advisory member:</p> <p>2.2.1 Voting Members: (1) one individual, outside CMH, considered an expert in the candidate's specialty or a recognized Indigenous cultural authority; (2) one individual, within CMH, considered a senior person in the candidate's discipline; and (3) one individual, within CMH, considered a senior person in a specialty outside the candidate's discipline, or a senior person with extensive experience in exhibitions and programs or, a senior person with extensive experience in supervising researchers.</p> <p>2.2.2 Advisory Member: the Director of Research of the concerned Museum.</p> |
|--|---|

2.2.3 Un représentant désigné des Personnes et culture participera à chacun des CPCM constitués en vertu de la présente politique pour ladite année d'évaluation pour résumer le processus à chaque CPCM.

2.3 Le président du comité sera la personne nommée en vertu de 2.2.1 2). Cependant, si la personne nommée en vertu de 2.2.1 2) refuse la nomination, le président sera alors élu par les membres votants.

2.4 Chaque membre votant a une voix.

2.5 Les décisions du CPCM sont généralement prises par consensus, mais dans l'impossibilité d'obtenir un consensus, la question est tranchée par la majorité des voix.

3. Processus d'évaluation

3.1 Le CPCM entreprendra une évaluation des candidatures individuelles, qui se déroulera comme suit :

3.1.1 un candidat qui se présente pour la première fois peut postuler dans l'année de son choix;

3.1.2 un candidat n'ayant pas réussi sa demande de promotion peut postuler à nouveau l'année suivante;

3.1.3 normalement, un candidat ayant été promu en vertu du CPCM ne peut faire une nouvelle demande avant une période de six (6) ans suivant la date d'entrée en vigueur de sa dernière promotion. Toutefois, un candidat peut postuler l'année suivant sa plus récente promotion ou toutes autres années subséquentes, si les ouvrages écrits et les réalisations dudit candidat appuient une telle candidature.

2.2.3. A People and Culture representative will be assigned to attend each MSPC created in virtue of the current policy for that evaluation year to outline the process to each MSPC.

2.3 The Chair of the committee will be the person appointed in accordance with clause 2.2.1 (2). However, should the person appointed pursuant to clause 2.2.1 (2) decline, then the Chair will be elected by the voting members.

2.4 Each voting member shall have one vote.

2.5 Committee decisions on promotion will generally be a consensus, but where a consensus cannot be reached, the matter shall be resolved by a majority vote.

3. Evaluation Process

3.1 MSPC evaluations will be undertaken on an individual candidate as follows:

3.1.1 a first-time candidate can apply in any given year,

3.1.2 a candidate whose application for promotion was unsuccessful may re-apply in any subsequent year,

3.1.3 normally, a candidate successfully promoted by virtue of the MSPP may not apply for a subsequent promotion until six (6) years from the effective date of said promotion. However, a candidate may apply in any year subsequent to the most recent promotion, if the candidate's written work and accomplishments support such an application for promotion.

- 3.2 Le directeur de recherche du musée concerné sollicitera un *Curriculum Vitae* de chaque candidat. Il sera la responsabilité du candidat de s'assurer que son *Curriculum Vitae* est à jour au mois d'avril d'une année d'évaluation dans laquelle le candidat est considéré pour une promotion.
- 3.3 La préparation du *Curriculum Vitae* relève du candidat et doit être préparé en conformité au format suivant, tel que spécifié par le directeur de recherche du musée concerné. Entre autres, le *Curriculum Vitae* devra inclure :
- 3.3.1 le cheminement académique du candidat;
 - 3.3.2 le cheminement de carrière du candidat, précisant tout au moins les postes occupés, les dates d'entrée en fonction et de départ pour ces postes, ainsi que les organismes au sein desquels il a travaillé;
 - 3.3.3 une liste des réalisations professionnelles du candidat en termes de publications savantes, de développement des collections, de l'engagement public et d'activités professionnelles.
- 3.4 Le directeur de recherche du musée concerné enverra trois courriels interne, au début de la mi-janvier d'une année d'évaluation, annonçant la date limite du 1^{er} avril, afin d'accorder aux candidats potentiels assez de temps pour préparer des matériaux documentaires nécessaires.
- 3.5 Toutes les demandes d'évaluation sont soumises au directeur de recherche du musée concerné qui s'assurera que les candidats aient fourni la documentation requise.
- 3.6 L'évaluation du CPCM sera basée sur toutes les réalisations professionnelles pertinentes et validées.

- 3.2 The Director of Research of the concerned Museum shall solicit *Curriculum Vitae* for each candidate. It shall be the responsibility of the candidate to ensure that their *Curriculum Vitae* is current by April of an evaluation year in which the candidate is being considered for promotion.
- 3.3 The preparation of a *Curriculum Vitae* shall be the responsibility of the candidate and shall be prepared according to the following format, as specified by the Director of Research of the concerned Museum. Among other things, the *Curriculum Vitae* will include:
- 3.3.1 the educational history of the candidate.
 - 3.3.2 the employment history of the candidate minimally including positions held, beginning and end dates in those positions, and organizations worked for.
 - 3.3.3 a list of the candidate's professional accomplishments in respect to scholarly publications, collections development, public engagement and professional activities.
- 3.4 The Director of Research of the concerned Museum will send out three internal emails beginning mid-January of an evaluation year, advertising the application deadline of April 1st, to allow potential candidates enough time to prepare necessary documentary materials.
- 3.5 All applications for evaluation will be submitted to the Director of Research of the concerned Museum who will ensure that candidates have submitted the required documentation.
- 3.6 The evaluation by the MSPC will be based on all relevant and validated career accomplishments.

- 3.7 Le candidat doit remettre au directeur de recherche du musée concerné, avant le 1^{er} avril d'une année d'évaluation, la liste des noms (incluant le titre actuel, l'adresse, le courriel, le numéro de téléphone et de télécopieur) de quatre (4) personnes qui ont les compétences nécessaires pour évaluer des parties précises de leur travail et avec qui le directeur de recherche du musée concerné peut communiquer. Le CPCM demande des références écrites confidentielles à ces quatre (4) personnes, dont deux (2) au moins doivent être des spécialistes dans le domaine du candidat et travailler à l'extérieur du Musée.
- 3.8 Avant le 1^{er} avril d'une année d'évaluation, le candidat à une promotion doit aussi fournir au directeur de recherche du musée concerné, le nom (incluant le titre actuel, l'adresse, le courriel, le numéro de téléphone et de télécopieur) de trois (3) à cinq (5) personnes à l'extérieur du MCH, considérées comme des experts dans la spécialité du candidat, dont l'un (1) d'entre eux sera demandé par le Musée pour siéger à titre de membre votant au CPCM du candidat. Le directeur de recherche du musée concerné aura la décision finale quant au comité et aux évaluateurs.
- 3.9 Lorsqu'une partie d'un travail non publié d'un candidat (tel que prévu au paragraphe 4.4.2) doit demeurer confidentielle ou que le travail est trop volumineux pour être reproduit aux fins de l'évaluation, le candidat peut soumettre par écrit une description de son travail et une explication de la situation qui, à la discrétion du CPCM, peuvent être incluses dans l'évaluation en remplacement du travail lui-même.
- 3.10 Les candidats doivent fournir au directeur de recherche du musée concerné, avant le 1^{er} août d'une année d'évaluation, des copies de leur travail écrit et l'information concernant leurs autres réalisations. Le directeur de recherche du musée concerné transmet les renseignements au CPCM pour que celui-ci l'évalue.
- 3.7 By April 1st of an evaluation year the candidate for promotion shall provide the Director of Research of the concerned Museum with a list of names (including current title, address, email, fax and phone number) of four (4) referees who are competent to evaluate specific portions of their work and who may be contacted by the Director of Research of the concerned Museum. The MSPC will require confidential written assessments from the four (4) referees, at least two (2) of whom are specialists in the candidate's field and work outside the Museum.
- 3.8 By April 1st of an evaluation year the candidate for promotion shall also provide the Director of Research of the concerned Museum with the names (including current title, address, email, fax and phone number) of three (3) to five (5) individuals outside CMH, considered experts in the candidate's specialty, one (1) of whom will be contacted by CMH to serve as a Voting Member on the candidate's MSPC. The Director of Research of the concerned Museum shall have the final decision on the committee and reviewers.
- 3.9 Where some part of a candidate's unpublished work (as defined in Section 4.4.2) must remain confidential or the work is physically too bulky to conveniently reproduce for evaluation, the candidate may submit a written description of the work and an explanation of the situation which, at the discretion of the MSPC, may be included in the assessment in place of the actual work.
- 3.10 By August 1st of an evaluation year the candidate for promotion shall provide copies of their written work and information about other accomplishments to the Director of Research of the concerned Museum who shall arrange for its assessment by the MSPC.

3.11 Lorsque le directeur de recherche du musée concerné sollicite des lettres de référence qui serviront à l'évaluation des réalisations professionnelles d'un candidat, il informe chaque personne ayant produit une lettre de référence de l'utilisation qu'il entend faire de ces lettres (conformément aux conditions de la présente convention collective) et l'avise que le fait de soumettre une lettre de référence constitue un consentement à cette fin, mais à aucune autre.

3.12 Toutes les lettres de référence sont traitées dans la plus stricte confidentialité et seuls les membres du CPCM y ont accès. Sur demande écrite, le président du CPCM remettra au candidat une copie du contenu important de chaque lettre.

3.13 Lorsque le directeur de recherche du musée concerné a tous les documents requis en sa possession, le candidat sera convoqué à une entrevue avec le CPCM pour approfondir son évaluation.

3.14 Dans la semaine suivant l'entrevue, le CPCM soumet sa recommandation relativement à la promotion du candidat. Cette dernière est transmise au directeur de recherche du musée concerné avec un résumé des délibérations à l'appui de la recommandation, y compris de toute opinion minoritaire.

3.15 Lorsqu'il reçoit la recommandation du CPCM, le directeur de recherche du musée concerné est responsable de fournir un résumé du contenu de la lettre de recommandation au candidat, y compris les notes et les commentaires pertinents de la feuille de notation.

Sur réception du résumé de la recommandation du CPCM, le candidat a quinze (15) jours ouvrables pour informer par écrit le directeur de recherche du musée concerné, de sa décision d'en faire appel, le cas échéant.

3.11 When the Director of Research of the concerned Museum solicits letters of reference to be used in the evaluation of a candidate's professional accomplishments, each potential referee shall be informed of the use(s) to which such letters will be put (according to the terms of this Agreement) and advised that submission of a letter of reference constitutes agreement to the stated use(s), but to none other.

3.12 All letters of reference will be treated with strict confidentiality and shall be accessible only to members of the MSPC. The Chair of the MSPC shall, upon written request, provide the candidate with a copy of the substantive contents of each letter.

3.13 When all required documentation is in the possession of the Director of Research of the concerned Museum, a candidate will be scheduled for an MSPC interview for further consideration.

3.14 Within one week following the interview, the MSPC shall make a recommendation regarding candidate promotion. This will be accompanied by a summary of the deliberations justifying the recommendation, will include any minority opinion(s), and will be transmitted to the Director of Research of the concerned Museum.

3.15 Upon receipt of the recommendation from the MSPC, the Director of Research of the concerned Museum shall be responsible for providing a summary of the contents of the recommendation letter, as well as the scores and relevant comments from the score sheet, to the candidate.

Upon receipt of the summary of the recommendation made by the MSPC, the candidate will have fifteen (15) working days to inform the Director of Research of the concerned Museum, in writing if they wish to appeal it.

Si le candidat ne porte pas la recommandation en appel, le directeur de recherche du musée concerné, est responsable de transmettre la recommandation du MSPC au directeur général et vice-président du musée concerné pour qu'il prenne la décision finale. La décision finale peut faire l'objet d'un appel par le candidat conformément à la section 6 de la présente politique.

- 3.16 Une fois que le CPCM a fait sa recommandation, le directeur de recherche du musée concerné conserve le dossier du candidat en toute confidentialité. Seuls peuvent avoir accès à ce dossier : 1) le directeur général et vice-président du musée concerné, qui s'en sert uniquement pour étudier une recommandation (conformément au paragraphe 3.15); 2) le Comité d'appel (voir la section 6); et 3) la Direction des ressources humaines du Musée.
- 3.17 Toutes les lettres de référence pertinentes du dossier de promotion sont conservées pour une période de deux (2) ans et sont ensuite détruites pour tous les employés dont la candidature n'a pas été retenue et qui ont épuisé leur recours en appel.
- 3.18 Aux fins de l'évaluation de la recommandation du CPCM, le directeur général et vice-président du musée concerné peut demander le dossier mentionné en 3.16 et peut rencontrer le président du CPCM pour discuter du dossier et le revoir.
- 3.19 Dans les six (6) semaines suivant l'entrevue avec le CPCM, le candidat recevra une lettre du directeur général et vice-président du musée concerné informant chaque candidat de leur résultat de l'évaluation par les pairs.
- 3.20 Si, pour toute raison, le CPCM ne fait pas de recommandation sur la promotion d'un candidat avant la fin de l'année d'évaluation, une décision favorable rendue après cette date sera alors rétroactive à l'année d'évaluation au cours de laquelle la promotion serait normalement entrée en vigueur.

If the candidate does not appeal the recommendation, the Director of Research of the concerned Museum, shall be responsible for conveying the recommendation of the MSPC to the Director General and Vice President of the concerned Museum for a final decision. The final decision is subject to appeal by the candidate under section 6 of the current policy.

- 3.16 Once a MSPC recommendation has been rendered, the candidate's promotion file will be maintained confidentially by the Director of Research of the concerned Museum. This file will be accessible only to: (1) the Director General and Vice-President of the concerned Museum, solely to assist in consideration of a recommendation (see Section 3.15); (2) the Promotions Appeal Committee (see Sections 6) and (3) the Museum Human Resources Branch.
- 3.17 All relevant reference letters in the promotion file shall be maintained for a period of two (2) years and then shall be destroyed for all employees not recommended for promotion and who have exhausted the appeal process.
- 3.18 In assessing recommendations made by the MSPC, the Director General and Vice President of the concerned Museum may request the promotion file referred to in Section 3.16 and meet with the Chair of the MSPC to discuss and review this file.
- 3.19 Within six (6) weeks of the MSPC interview, the candidate will receive a letter from the Director of Research of the concerned Museum informing each candidate of the Peer review outcome.
- 3.20 If, for any reason, the Committee does not make a recommendation on a candidate's promotion before the end of an evaluation year, then a favorable decision to promote reached after this date shall be retroactive to the evaluation year when the promotion would normally have come into effect.

3.21 Toutes les promotions accordées en vertu du présent processus prendront effet le 1^{er} avril de l'année où la demande a été soumise pour considération

4. Critères d'évaluation

4.1 Les critères généraux suivants servent uniquement de lignes directrices. Le CPCM peut tenir compte de circonstances individuelles et de réalisations particulières.

4.2 Chaque évaluation tiendra compte des accomplissements professionnels cumulatifs du candidat au moment où il pose sa candidature.

4.3 Voici les quatre (4) principales catégories auxquelles les candidats doivent faire des contributions importantes : publications savantes, développement des collections, programmation publique et activités professionnelles.

Il est entendu que les catégories ci-dessus comprennent les projets de recherche communautaires autochtones. Ces projets intègrent le savoir autochtone en tant qu'approche ou méthodologie et peuvent prendre de nombreuses formes.

4.4 Définitions :

4.4.1 Les publications savantes peuvent être sous forme imprimée ou numérique et s'adressent à un public érudit. Elles comprennent les thèses de doctorat, la rédaction ou la direction de livres, les catalogues d'exposition, les articles de revues, les communications pour colloques ou conférences évalués par les pairs, les sites Web, les chapitres de livres et les comptes rendus de livres. Pour l'évaluation du travail, le CPCM tiendra compte de la portée et de l'importance de la publication, de la nature précise de la contribution du candidat et de la mesure dans laquelle elle reflète un travail original ainsi que son lien avec le mandat du MCH.

3.21 All promotions granted under this process will take effect on April 1st of the year when the application was submitted for consideration.

4. Evaluation Criteria

4.1 The following general criteria are to be taken as guidelines. Individual circumstances and particular achievements may be taken into consideration by the MSPC.

4.2 Each review will take into account the candidate's cumulative professional accomplishments to the time of application for promotion.

4.3 There are four (4) main categories within which candidates are expected to make significant contributions: scholarly publications, collections development, public programming and professional activities.

It is understood that the above categories include Indigenous community-based research projects. These projects incorporate Indigenous knowledge as an approach or methodology and can take many forms.

4.4 Definitions:

4.4.1 Scholarly publications may be either print or digital products and are aimed at a scholarly audience. They include PhD dissertations, books authored or edited, exhibition catalogues, journal articles, refereed conference papers, web-sites, book chapters, and book reviews. In assessing the work, the MSPC will consider the scope and significance of the publication, the exact nature of the candidate's contribution, the extent to which it reflects original work, and its relation to the CMH mandate.

- 4.4.2 Le développement des collections comprend la création de nouvelles collections d'artefacts ou de documents de recherche originaux, des archives (tels que manuscrits non publiés, communications présentées à des conférences, rapports de recherche internes, photographies, bandes sonores, bandes vidéo, CD ou compilations de données originales dans un autre média qui ont été adéquatement documentés et répertoriés dans les collections du Musée ou d'autres établissements et la documentation de collections nouvelles ou déjà existantes et l'application de nouvelles approches théoriques ou méthodologiques au développement des collections.
- 4.4.3 L'engagement public comprend des contributions significatives aux expositions du Musée, des ouvrages populaires et des services rendus au public.

- 4.4.2 Collections Development refers to the creation of new collections of artifacts or original research documents, archives (such as unpublished manuscripts, papers given at conferences, internal research reports, photographs, audio tapes, video tapes, CDs, or compilations of original data in other media) which have been properly documented and accessioned into the Museum or other institutional collections; the research and documentation of new or existing collections; and the application of new theoretical approaches and methodology in collections development.
- 4.4.3 Public Engagement refers to significant contributions to Museum exhibitions, popular works, and public service.

4.4.3.1 Les expositions nécessitent habituellement la participation de plusieurs personnes. L'évaluation doit tenir compte: 1) du degré de participation du candidat, ainsi que de la taille, de l'envergure, de la complexité de l'exposition et du contenu savant, et de la clarté de la présentation; 2) du fait que l'exposition est présentée dans d'autres institutions ou non; 3) l'étendu et l'ampleur du rôle que le candidat a joué à titre de : principal conservateur, conservateur conjoint ou conservateur invité pour une exposition temporaire ou permanente, et à réviser et/ou mettre à jour une exposition permanente ou autres types d'installations de conservation; et 4) l'implication substantielle d'un candidat et/ou son rôle en matière de leadership aux fins de développement de partenariats et des relations avec les parties prenantes. Si l'exposition n'existe plus, le candidat peut monter un dossier dans lequel il explique le contenu lié à son travail: la liste des artefacts, la recherche, les textes, les photographies, les versions électroniques, les comptes rendus, etc.

4.4.3.1 Exhibitions generally involve the work of many people. Consideration will be given to: (1) the degree of the candidate's involvement; the size, scope, complexity of the exhibition; and the scholarly content and the clarity with which it is presented; (2) whether the exhibition travels to other institutions; (3) the extent and magnitude of the candidate's role in curating, co-curating or hosting temporary and permanent exhibitions, and in revising and/or updating permanent exhibitions or other curatorial installations; and (4) the candidate's substantial involvement and/or leadership role in developing partnerships and stakeholder relationships. If an exhibition is no longer standing, the candidate may put together a dossier indicating the curatorial content which it contained, such as artifact lists and research, texts, photographs, electronic versions, reviews, etc.

4.4.3.2 Les ouvrages populaires comprennent des livres, des articles, des sites Web ou des présentations non techniques dans d'autres médias destinés au grand public, ou des livres, des articles et des présentations semi-techniques dans d'autres médias destinés à des non-spécialistes avancés ou à des étudiants de baccalauréat. Les catégories prises en considération comprennent : 1) livres écrits seuls ou en collaboration, dirigés seuls ou codirigés; 2) catalogues d'exposition (populaires); 3) chapitres et autres contributions à des livres; 4) comptes rendus publiés dans des revues populaires; 5) productions vidéo; 6) productions électroniques; et 7) manuscrits populaires non publiés ou propositions d'expositions détaillées répertoriées dans les archives du MCH.

4.4.3.3 Les services rendus au public comprennent : 1) les consultations et les conseils experts offerts à des personnes et au public en général ainsi qu'à des communautés culturelles et des groupes d'intérêt particulier; 2) la participation à des projets culturels et historiques organisés à l'extérieur du Musée; 3) fournir une connaissance intellectuelle en ce qui a trait à l'accès aux collections du MCH et la documentation sur les collections aux communautés, groupes d'intérêt et au public en général; 4) fournir les conseils experts liés aux négociations de traités et de revendications territoriales et/ou représenter le MCH à la table de négociation de traités; 5) donner des conférences ou des séminaires publics ainsi que des visites guidées des collections du musée et la collecte de fonds pour des projets.

4.4.3.2 Popular works are non-technical books, articles, websites or other media presentations aimed at a general audience, or semi-technical books, articles, or other media presentations aimed at advanced lay-persons or undergraduate students. Types to be considered include: (1) books written or co-written; books edited or co-edited; (2) exhibition catalogues (popular); (3) chapters and other contributions to books; (4) review articles in popular journals; (5) video productions; (6) electronic productions; and (7) unpublished popular manuscripts or detailed exhibition proposals accessioned in the CMH archives.

4.4.3.3 Public service includes: 1) providing expert consultation and advice to individuals and the general public as well as cultural communities and special interest groups, 2) participation in cultural and historical projects organized outside the Museum; 3) providing knowledgeable intellectual access to CMH collections and collections documentation to communities, special interest groups and the general public; 4) providing expert advice on land claims and treaty negotiations, and/or representing CMH at a treaty table, 5) giving public lectures, seminars, tours of the museum collections and project fundraising.

4.4.4 Les activités professionnelles comprennent les services offerts aux communautés professionnelles et non professionnelles intéressées par le domaine de spécialisation du candidat ainsi qu'aux établissements d'enseignement de niveau postsecondaire (enseignement, encadrement d'étudiants, etc.), la supervision d'étudiants du Musée et les diverses réalisations et activités professionnelles ayant fait l'objet d'une reconnaissance.

4.4.4.1 Les services aux communautés professionnelles et non professionnelles comprennent : 1) la participation à des comités exécutifs ou à des comités de sociétés professionnelles ou non professionnelles; 2) la participation à des comités administratifs, à des groupes consultatifs et à des équipes de projet du MCH; 3) la participation à l'organisation de conférences, de symposiums et d'ateliers; 4) la participation au comité de lecture chargé d'évaluer des articles de revues ou les communications de conférences, 5) les consultations professionnelles; et 6) le travail de rédacteur.

4.4.4.2 Les services aux établissements postsecondaires comprennent : 1) les conférences (la complexité de la contribution doit être évaluée : les conférences d'un niveau de complexité faible incluant les conférences occasionnelles; les conférences d'un niveau de complexité moyen fréquente ; on parle de haute complexité lorsque la responsabilité inclue l'élaboration des plans de cours et l'évaluation des étudiants et des cours.); 2) la participation à des comités de direction ou d'évaluation de travaux, de mémoires et de thèses d'étudiants (B. Sc., M. Sc. ou Ph. D.).

4.4.4 Professional Activities refers to: services provided to professional and avocational communities concerned with the candidate's specialty; service to post-secondary educational institutions (teaching, advising students), supervision of Museum students; and recognition received for professional activities and accomplishments.

4.4.4.1 Service to professional and avocational communities means: (1) participation in professional and avocational societies' executives and committees; (2) participation in CMH administrative committees, advisory groups, and project teams; (3) participation in the organization of conferences, and conference panels; (4) refereeing journal or conference papers; (5) professional consultations; and (6) editorial work.

4.4.4.2 Service to post-secondary institutions means: (1) lecturing (the complexity of the lecture work being performed by the applicant will be evaluated - low complexity includes an occasional lecture; medium complexity is frequent guest lecturing; high complexity includes responsibility for the development of course syllabus, student and course evaluation, etc.); (2) giving thesis advice or examining student theses (Honours, M.A. or Ph.D. levels).

4.4.4.3 La supervision d'étudiants du Musée comprend la conception, la supervision et l'évaluation des programmes d'études des étudiants poursuivant des stages ou d'autres formes de formation au MCH.

4.4.4.4 Les formes de reconnaissance comprennent : 1) l'obtention de distinctions formelles comme les prix, les bourses, les subventions de recherche; 2) les nominations à des postes particuliers tels que professeur invité, agréé, et titulaire; 3) être membre d'une commission ou d'un conseil d'administration, etc.; 4) les citations manifestant l'utilisation du travail du candidat; ou 5) la reproduction de certains travaux du candidat.

4.4.4.3 Supervision of Museum students means designing, supervising and evaluating the study programs of co-op and intern students within the Museum.

4.4.4.4 Recognition refers to: (1) the receipt of formal honours such as awards, bursaries, research grants; (2) appointments to special positions such as visiting, special and adjunct professorships; (3) membership on boards and commissions, etc.; (4) citations acknowledging use of one's work; or (5) replication of one's work.

5. Application des critères

5.1 L'apport des candidats du Musée à chacune des quatre catégories d'accomplissements doit être équilibré. Pour qu'une promotion soit accordée, il faut que le rendement de l'employé satisfasse un minimum dans chaque catégorie et que la combinaison des facteurs de rendement équivaille à au moins 100 points de valeur.

5.2 Échelle des valeurs minimales et maximales pour chaque catégorie de rendement :

5.2.1 L'engagement public : 20 points (minimum); 50 points (maximum).

5.2.2 Publications savantes : 20 points (minimum); 50 points (maximum).

5.2.3 Développement des collections : 10 points (minimum); 50 points (maximum).

5. Application of Criteria

5.1 It is expected that candidates will balance their contributions to each of the four accomplishment categories. For promotion, an employee's productivity must meet the minimum in all categories and have a combined assessment value of at least 100 value points.

5.2 Range of minimum and maximum assessment values for each category of accomplishment:

5.2.1 Public Engagement: 20 points (minimum); 50 points (maximum).

5.2.2 Scholarly publications: 20 points (minimum); 50 points (maximum).

5.2.3 Collections Development: 10 points (minimum); 50 points (maximum).

- 5.2.4 Activités professionnelles : 5 points (minimum); 30 points (maximum).

(Exemples : Un candidat avec un dossier solide en engagement public pourrait recevoir 40 pour l'engagement public, 25 pour les publications savantes, 25 pour le développement des collections et 10 pour les activités professionnelles = 100. Une personne qui travaille principalement au développement des collections pourrait recevoir 25 pour l'engagement public, 20 pour les publications savantes, 45 pour le développement de collections et 10 pour les activités professionnelles = 100.)

5.3 Critères généraux

- 5.3.1 MS-1 est le niveau des chercheurs matures du Musée qui ont fait preuve de réalisations soutenues normales comparativement aux autres chercheurs du MCH. Les personnes classées à ce niveau doivent avoir organisé au moins une exposition majeure ou avoir réalisé l'équivalent dans d'autres aspects de l'engagement public; avoir complété des projets de recherches substantiels dont les résultats témoignent de la compétence et de la productivité à titre de chercheur de musée; avoir participé de façon significative au développement des collections et avoir joué un rôle important au sein de leur profession d'érudition.

- 5.3.2 MS-2 est le niveau des chercheurs du Musée dont les réalisations soutenues se situent clairement au-dessus de la moyenne comparativement aux autres chercheurs du MCH. Les personnes classées à ce niveau doivent avoir fait des contributions majeures à la recherche, au programme des expositions et au développement des collections; avoir acquis une réputation à l'échelle nationale pour leur travail lié à des sujets très variés dans leur domaine ou discipline, y compris avoir atteint des postes de leadership au sein d'organismes professionnels d'érudition.

- 5.2.4 Professional activities: 5 points (minimum); 30 points (maximum).

(Examples: A candidate with a strong record of public engagement might receive 40 for public engagement, 25 for scholarly publications, 25 for collections development, and 10 for professional activities =100. Someone working primarily on collections development might receive 25 for public engagement, 20 for scholarly publications, 45 for collections development, and 10 for professional activities =100.)

5.3 General Requirements

- 5.3.1 MS-1 is the level for mature Museum Scholars of normal cumulative achievement, as compared with other CMH researchers. People classified at this level shall have curated at least one major exhibition, or achieved the equivalent in other aspects of public engagement; shall have completed substantive research projects whose results indicate competency and productivity as a Museum researcher; shall have participated significantly in collections development; and shall have played an important role within their scholarly profession.

- 5.3.2 MS-2 is the level for Museum Scholars with cumulative achievements which are distinctly above average as compared with other CMH researchers. People classified at this level shall have made major contributions to research, the exhibition program and to collections development; shall have established a national reputation for work across a broad spectrum of subjects within the candidate's scholarly field or discipline, including the attainment of leadership positions within professional, scholarly organizations.

- 5.3.3 MS-3 est le niveau des chercheurs du Musée ayant des réalisations exceptionnelles. Les personnes classées à ce niveau doivent avoir fait des contributions exceptionnelles à la recherche, au programme des expositions et au développement des collections; doivent avoir une réputation à l'échelle internationale dans un vaste domaine d'érudition; et doivent avoir atteint des postes de leadership au sein des organisations professionnelles à l'échelle nationale ou internationale. Un chercheur de musée de ce niveau doit également avoir fait preuve de leadership soutenu et distingué, de mentorat et de collaboration à l'intérieur et à l'extérieur du MCH et avoir contribué de manière significative à l'avancement du mandat du MCH et au rehaussement de son image au niveau international.
- 5.4 Exigences particulières selon le type et le niveau de réalisation.
- 5.4.1 Toute réalisation (c.-à-d., publication, site Web, exposition, etc.) indiquée à l'appui de la demande de promotion doit déjà avoir été accomplie (c.-à-d. le livre doit avoir été publié, l'exposition inaugurée, la contribution au Web lancée).
- 5.4.2 Les lignes directrices suivantes indiquent les exigences pour l'obtention d'une évaluation minimum dans chacun des domaines de productivité pour les niveaux MS-1 à MS-3 (pour les valeurs, voir le paragraphe 5.2).
- 5.4.3 ENGAGEMENT PUBLIC
- 5.4.3.1 MS-1 : rôle de conservateur pour une (1) exposition majeure (environ 5 000 pieds carrés) ou pour deux (2) plus petites expositions ou rôle de conservateur interne pour trois à quatre (3-4) expositions majeures empruntées selon l'étendue de la contribution du candidat,
- 5.3.3 MS-3 is the level for Museum Scholars with exceptional attainments. People classified at this level shall have made exceptional contributions to research, the exhibitions program and to collections development; shall have an international reputation within a broad scholarly field; and shall have attained positions of national or international leadership within professional organizations. A Museum Scholar at this level must also have a sustained and distinguished record of leadership, mentorship and collaboration within and outside the CMH and have significantly contributed to the advancement of CMH's mandate and international profile.
- 5.4 Specific Requirements by Accomplishment Type and Level.
- 5.4.1 Any accomplishment (e.g., publication, website, exhibition, etc.) being advanced in support of an application for promotion must have been completed, (e.g., the book must be published, the exhibition opened, the web contribution launched).
- 5.4.2 The following guidelines indicate the requirements for minimum assessment in each productivity area for levels MS-1 to MS-3 (for values, see section 5.2).
- 5.4.3 PUBLIC ENGAGEMENT
- 5.4.3.1 MS-1: curatorship of one (1) full-scale (e.g. approximately 5000 square feet) exhibition, or two (2) smaller exhibitions, or in-house curatorship of three to four (3-4) full scale borrowed exhibitions depending on the scope of the candidate's contribution,

ou

auteur ou conservateur d'autres produits équivalents à ceux décrits ci-dessus pour ce qui est du temps, du contenu et de l'impact : mettre l'information et les collections du Musée à la portée des communautés, des groupes d'intérêt particulier et du public en général (p. ex. livres populaires, articles publiés, produits significatifs pour les médias et participation à des engagements publics du Musée);

ou

une combinaison de ce qui précède, jugée appropriée par le CPCM.

5.4.3.2 MS-2 : rôle de conservateur pour deux (2) expositions majeures ou pour quatre (4) expositions plus petites ou rôle de conservateur interne pour six à huit (6 à 8) expositions majeures empruntées selon l'étendue de la contribution du candidat,

ou

auteur ou conservateur d'autres produits équivalents à ceux décrits ci-dessus pour ce qui est du temps, du contenu et de l'impact : mettre l'information et les collections du Musée à la portée des communautés, des groupes d'intérêt particulier et du public en général;

ou

une combinaison de ce qui précède et que le CPCM jugerait appropriée.

or

authorship or curatorship of other products equivalent to the above in time, substance and impact: making museum collections and information available to communities, special interest groups and the general public. Examples might include: popular books, published articles, significant media products, and participation in museum public engagements;

or

a mix of the above as judged appropriate by the MSPC.

5.4.3.2 MS-2: curatorship of two (2) full-scale exhibitions or four (4) smaller exhibitions, or in-house curatorship of six to eight (6-8) full-scale borrowed exhibitions depending on the scope of the candidate's contribution;

or

authorship or curatorship of other products equivalent to the above in time, substance and impact, making collections and information available to communities, special interest groups and the general public;

or

a mix of the above as judged appropriate by the MSPC.

5.4.3.3 MS-3 : rôle de conservateur pour trois (3) expositions majeures ou l'équivalent dans d'autres types de travail d'exposition;

ou

auteur ou conservateur d'autres produits équivalents à ceux décrits ci-dessus pour ce qui est du temps, du contenu et de l'impact, mettre l'information et les collections du Musée à la portée des communautés, des groupes d'intérêt particulier et du public en général;

ou

une combinaison de ce qui précède et que le CPCMC jugerait appropriée.

Un chercheur de niveau MS-3 doit avoir fait preuve de leadership dans le développement de programmes d'expositions et de partenariats du MCH ainsi qu'à l'échelle nationale et internationale.

5.4.4 PUBLICATIONS SAVANTES

5.4.4.1 MS-1 : auteur de cinq (5) articles savants examinés par les pairs ou l'équivalent dans d'autres types de publications savantes tels que des livres ou des monographies.

5.4.4.2 MS-2 : auteur de dix (10) articles savants examinés par les pairs ou l'équivalent dans d'autres types de publications savantes tels que des livres ou des monographies.

5.4.3.3 MS-3: curatorship of three (3) full-scale exhibitions or the equivalent in other types of exhibition work;

or

authorship or curatorship of other products equivalent to the above in time, substance and impact, making collections information available to communities, special interest groups and the general public;

or

a mix of the above as judged appropriate by the MSPC.

An MS-3 scholar must have demonstrated leadership in the development of exhibition programs and partnerships within the CMH, nationally, and internationally.

5.4. SCHOLARLY PUBLICATIONS

5.4.4.1 MS-1: authorship of five (5) peer-reviewed scholarly articles or the equivalent in other types of scholarly publications such as books or monographs.

5.4.4.2 MS-2 authorship of ten (10) peer-reviewed scholarly articles or the equivalent in other types of scholarly publications such as books or monographs.

5.4.4.3 MS-3 : auteur de vingt (20) articles savants examinés par les pairs ou l'équivalent dans d'autres types de publications savantes tels que des livres ou des monographies.

5.4.5 DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIONS

5.4.5.1 Un « Domaine de la collection nationale » désigne une collection cohérente délimitée par des facteurs comme le propriétaire, le genre, la période, la région, l'affiliation ou le type d'artefacts. « Développement des collections » désigne également l'ajout de nouveau matériel aux collections de la MCH ou à d'autres collections d'importance nationale ainsi que l'enrichissement des renseignements contextuels et savants associés à un domaine.

Réalisations minimums en développement des collections prises en considération pour l'avancement de niveaux MS :

5.4.5.2 MS-1 : Activité ou responsabilité significative liée à l'acquisition, à l'organisation ou à l'étude dans un domaine de collections et qui a entraîné d'importantes contributions à l'enrichissement, à la documentation, à l'organisation ou à la conceptualisation de la collection nationale ou d'autres collections significatives nationales.

5.4.4.3 MS-3 authorship of twenty (20) peer-reviewed scholarly articles or the equivalent in other types of scholarly publications such as books or monographs.

5.4. .5 COLLECTIONS DEVELOPMENT

5.4.5.1 An "area of the National Collection" refers to a coherent collection as delineated by owner, genre, period, region, affiliation, or artefact type. "Collections development" refers to both the addition of new materials to the CMH's collections or to other collections of national significance and the augmentation of the contextual and scholarly information associated with an area.

The minimum achievements in Collections Development considered for MS advancement:

5.4.5.2 MS-1: Significant activity in or responsibility for acquisition, organization or study within one collections area which has resulted in important contributions to the augmentation, documentation, organization, or conceptualization of the National Collection or other collections of national significance.

5.4.5.3 MS-2 : Activité ou responsabilité significative liée à l'acquisition, à l'organisation ou à l'étude dans au moins un domaine de collections et qui a entraîné des contributions supérieures à l'enrichissement, à la documentation, à l'organisation ou à la conceptualisation de la collection nationale ou d'autres collections significatives nationales.

5.4.5.4 MS-3 : Activité ou responsabilité significative liée à l'acquisition, à l'organisation ou à l'étude dans au moins un domaine de collections et qui a entraîné des contributions avant-gardistes et novatrices à l'enrichissement, à la documentation, à l'organisation ou à la conceptualisation de la collection nationale ou d'autres collections significatives nationales.

Aux trois niveaux, les contributions au développement ou à l'application des politiques et procédures des collections au sein du MCH, pourra également être considéré.

5.4.6 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

5.4.6.1 MS-1 : Participation active à des projets spéciaux et à des comités du Musée et aux activités administratives, éducatives et d'érudition connexes; OU participation active à une ou plusieurs activités professionnelles, participation régulière à des comités d'examen par les pairs, à des comités subventionnaires ou postes de rédacteur au sein de revues savantes ou de sites Web professionnels.

5.4.5.3 MS-2: Significant activity in or responsibility for acquisition, organization or study within one or more collections areas which has resulted in major contributions to the augmentation, documentation, organization, or conceptualization of the National Collection or other collections of national significance.

5.4.5.4 MS-3: Significant activity in or responsibility for acquisition, organization or study within one or more collections areas which has resulted in ground breaking contributions to the augmentation, documentation, organization, or conceptualization of the National Collection or other collections of national significance.

At all three levels, contributions to the development or applications of collections policy or procedures within the CMH may also be considered.

5.4.6 PROFESSIONAL ACTIVITIES

5.4.6.1 MS-1: active participation in Museum special projects and committees and related scholarly, educational and administrative activities; OR active participation in one or more professional activities, regular membership on peer-review juries, granting committees, editorial positions on scholarly journals or professional websites.

5.4.6.2 MS-2 : Être reconnu à l'échelle nationale comme une autorité dans un domaine de recherche important et avoir une influence significative sur l'orientation de la recherche et des activités administratives, éducatives et d'érudition connexes à l'intérieur et à l'extérieur du MCH, tel que témoigné par les rôles de leadership occupés au sein de sociétés muséologiques et savantes nationales.

5.4.6.3 MS-3 : Être reconnu à l'échelle internationale comme une autorité dans un domaine de recherche important et avoir une influence significative sur l'orientation de la recherche à l'intérieur et à l'extérieur du MCH tel que témoigné par les rôles de leadership occupés au sein de sociétés savantes et de comités de rédaction de revues nationales et internationales. Être souvent consulté sur des sujets muséaux ou érudits par le gouvernement ou par des communautés et des institutions internationales, être demandé à représenter le Canada à des symposiums à l'étranger.

APPEL

6. Appel

6.1 Un candidat qui désire faire appel à la recommandation du CPCM doit appliquer par écrit, au directeur de recherche du musée concerné dans les quinze (15) jours ouvrables après avoir reçu le résumé de la recommandation à leur demande originale de promotion ou sur réception de la lettre informant le candidat des résultats de l'évaluation par les pairs (tel que prévu à la clause 3.19).

5.4.6.2 MS-2: national recognition as an authority within a substantial field of research and significant influence on the direction of research and related scholarly, educational and administrative activities both inside and outside the CMH, as witnessed by leadership roles held within national scholarly and museological societies.

5.4.6.3 MS-3: international recognition as an authority within a substantial field of research and significant influence on the direction of research both inside and outside the CMH, as witnessed by leadership roles within national and international scholarly societies and journal editorial boards. Frequently consulted on museum or scholarly matters by Government or international communities or institutions, requested to represent Canada abroad at symposia.

APPEAL

6. Appeal

6.1 A candidate who wishes to appeal the recommendation of the MSPC must apply in writing to the Director of Research of the concerned Museum, within fifteen (15) working days after having received the summary of the recommendation to their original application for promotion or upon receipt of the letter informing the candidate of the outcome of the Peer review (as per clause 3.19).

- 6.2 La procédure d'appel est sous la responsabilité du directeur administratif (DA), ou son délégué, devant qui le candidat aura l'opportunité de faire une représentation pleine et entière. S'il le souhaite, le candidat peut être accompagné par le président de la section locale de l'IPFPC ou son représentant. Le DA peut être accompagné d'un représentant du Musée, lequel ne peut avoir été partie à la cause qui est à l'origine de l'appel. Le DA doit entendre la représentation du candidat et rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cet exposé. Cette décision est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.
- 6.3 Les motifs sur lesquels un candidat peut faire appel à la recommandation du CPCM ou la décision du directeur général et vice-président du musée concerné inclus, mais sans s'y limiter :
- 6.3.1 Le CPCM n'a pas suivi les procédures stipulées dans le processus de demande d'évaluation par les pairs; et
- 6.3.2 Le CPCM n'a pas fait une évaluation complète du dossier tel que soumis par le candidat; et
- 6.3.3 Le directeur général et vice-président du musée concerné n'a pas suivi la présente politique.
- 6.3.4 Interviewer le président du CPCM pour vérifier des renseignements supplémentaires liés à l'appel.
- 6.4 Lors d'une demande d'appel, aucun changement ne peut être apporté à la demande de promotion initiale du candidat, et aucun changement n'est permis à la liste des personnes qui ont fourni des références et aux documents à l'appui de la demande.

- 6.2 The appeal procedure will be handled by the Chief Operating Officer (COO) or their delegate at which time the candidate will have the opportunity to make a full and complete submission. If desired, the candidate may be accompanied by the President of the CMH-PIPSC Group or their designate. If desired, the COO may be accompanied by a representative of the Museum, provided such representative is not a cause of the original appeal. The COO shall hear the candidate's submission and render a written decision within fifteen (15) working days of the date of the presentation. This will be a final decision and is not subject to grievance.
- 6.3 Grounds on which a candidate can appeal the recommendation of the MSPC or the decision of the Director General and Vice President of the concerned Museum include, but are not limited to:
- 6.3.1 The failure of the MSPC to follow those procedures stipulated in the peer review application process; and
- 6.3.2 The failure of the MSPC to evaluate fully the candidate's file as submitted; and
- 6.3.3 The failure of the Director General and Vice President of the concerned Museum to adhere to the current policy.
- 6.3.4 Interview the chair of the MSPC, to ascertain additional information pertaining to the appeal.
- 6.4 In requesting an appeal, no changes can be made to the candidate's initial application for promotion, and no changes are permitted to the initial list of referees and supporting documents.

ANNEXE « C »

LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE BOURSES

ENTRE

Le MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE (MCH)

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (IPFPC)**

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Les boursiers sont exclus de l'unité de négociation de l'Institut;
- Durée d'une bourse : 1 an avec possibilité de renouvellement;
- Processus annuel : des annonces seront faites dans les universités à l'intention des nouveaux diplômés, et les candidats devront soumettre une manifestation d'intérêt accompagnée d'une description du projet de recherche qu'ils proposent;
- Les boursiers seront encadrés par un historien et un spécialiste des collections (participation volontaire du personnel du Musée);
- Soutien financier : 55 000 \$ (collecte de fonds par la direction du développement des Musées), avec des paiements spécifiques à déterminer;
- Les boursiers seront encouragés à publier leurs recherches ou à organiser une conférence;
- Le Musée a reçu un don pour soutenir une bourse chaque année au cours des cinq prochaines années;
- Le Musée s'engage à évaluer le programme de bourses avec l'Institut après la deuxième année;
- Le travail effectué par les boursiers ne remplace pas celui des membres de l'unité de négociation de l'Institut.

APPENDIX "C"

LETTER OF UNDERSTANDING – FELLOWSHIP PROGRAM

BETWEEN

THE CANADIAN MUSEUM OF HISTORY (CMH)

AND

**THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE
OF CANADA (PIPSC)**

The parties agree that:

- Fellows are excluded from the PIPSC bargaining unit;
- Length of fellowship: 1 year with an option for renewal;
- Annual process: will be posted in universities aimed at recent graduates, and candidates must submit an expression of interest with a description of their proposed research project;
- Mentoring will be provided to fellows by a Historian and Collections Specialist (voluntary participation by Museum employees);
- Financial support: \$55,000 (fundraising by the Museum Development directorate), with specific payments to be determined;
- Fellows will be encouraged to publish their research and/or organize a lecture;
- The Museum has received a donation to support a fellowship each year over the next 5 years,
- The Museum is committed to evaluating the fellowship program with the Institute after the second year;
- Work performed by fellows shall not replace the work by members of the PIPSC bargaining unit.

ANNEXE « D »

**Protocole d'entente visant la cessation de l'accumulation de
l'indemnité de départ volontaire**

ENTRE

Le MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE (MCH)

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (IPFPC)**

Conformément à la convention collective signée par les parties le 13 décembre 2012, la présente vise les employés suivants :

Les employés ayant choisi de différer en tout ou en partie le montant de l'indemnité de départ accumulé au 28 septembre 2012 et recevoir un paiement forfaitaire au moment de la démission ou du départ à la retraite.

Les parties conviennent que le taux de rémunération du montant forfaitaire est celui du poste substantif de l'employé au moment de sa démission ou de son départ à la retraite.

N.B. Tout paiement relié à l'indemnité de départ est considéré comme un revenu et est imposable.

APPENDIX "D"

**Memorandum of Understanding with Respect cessation of
accumulation of severance pay for voluntary termination**

BETWEEN

THE CANADIAN MUSEUM OF HISTORY (CMH)

AND

**THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE
OF CANADA (PIPSC)**

As per the collective agreement signed by the parties on December 13, 2012, this letter applies to the following employees:

The employees that opted to defer in part or in full the payment of their accumulated severance pay as at September 28, 2012 and receive a lump sum payment at the time of the Employee's resignation or retirement.

The parties agree that the employee's rate of pay of their substantive position at the time of their resignation or retirement will be used to calculate their severance pay.

N.B. All payments related to Severance Pay are considered as income and are taxable.

ANNEXE « E »

LETTRE D'ENTENTE – LANGUE ÉPICÈNE ET INCLUSIVE

ENTRE

Le MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE (MCH)

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (IPFPC)**

Les deux parties s'engagent et soutiennent la neutralité et l'inclusion des genres. À cette fin, les parties s'engagent à ce que, pendant la durée de vie de la convention collective actuelle, à créer un comité mixte chargé d'examiner la convention collective afin d'identifier les possibilités de rendre le langage plus inclusif au plan du genre. Les parties conviennent que tout changement de langue n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent qu'il est plus difficile d'intégrer la dimension de genre dans la langue française que dans la langue anglaise, mais elles s'engagent néanmoins à soutenir et à renforcer l'écriture épique et l'intégration de la dimension de genre dans la convention collective.

Le comité mixte convient d'entamer ses travaux dans les trois (3) mois après la signature de la convention collective et s'efforcera de finaliser l'examen d'ici juin 2024. Ces délais peuvent être prolongés d'un commun accord.

APPENDIX "E"

**LETTER OF UNDERSTANDING – GENDER NEUTRAL AND
INCLUSIVE LANGUAGE**

BETWEEN

THE CANADIAN MUSEUM OF HISTORY (CMH)

AND

**THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE
OF CANADA (PIPSC)**

Both parties are committed to and support gender neutrality and inclusivity. To that end, the parties commit to, during the life of the current collective agreement, establishing a Joint Committee to review the collective agreement to identify opportunities to render the language more gender inclusive. The parties agree that any changes in language will not result in changes in application, scope or value.

Both parties acknowledge that gender inclusivity is more difficult to achieve in the French language compared to the English language but are committed nonetheless to further supporting and increasing gender neutrality and inclusivity in the collective agreement.

The Joint Committee agrees to begin their work within three (3) months after the signature of the collective agreement and will endeavor to finalize the review by June 2024. These timelines may be extended by mutual agreement.

ANNEXE « F »

LETTRE D'ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL

ENTRE

Le MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE (MCH)

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (IPFPC)**

Le Musée s'engage à codévelopper avec l'IPFPC et les autres parties prenantes un programme de télétravail, qui pourrait comprendre notamment un modèle hybride. Les éléments suivants feront entre autres partie intégrante de la politique :

(a) La participation à une entente de télétravail est volontaire et nécessite l'accord mutuel de l'employé et de son gestionnaire, sauf en raison d'une obligation légale ou directive gouvernementale ; et

(b) Le Musée s'engage à évaluer toutes demandes de télétravail et, en cas de refus, donner une réponse écrite. Le Musée se réserve le droit de refuser les demandes de télétravail pour raisons opérationnelles, mais ne refuse pas sans raison valable les demandes de télétravail

(c) Les conditions d'une entente de télétravail sont convenues par écrit entre l'employeur, l'employé et l'Institut.

(d) Le programme prévoit une période de préavis d'au moins deux (2) semaines si l'une ou l'autre des parties souhaite mettre fin à l'entente de télétravail.

APPENDIX "F"

LETTER OF UNDERSTANDING – TELEWORK

BETWEEN

THE CANADIAN MUSEUM OF HISTORY (CMH)

AND

**THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE
OF CANADA (PIPSC)**

The Museum is committed to co-developing a remote work program with PIPSC and other stakeholders, which would include a hybrid model. Among other things, the following items will be part of the program:

(a) Participation in a telework arrangement is voluntary and requires the mutual agreement of the employee and his or her manager, except as required by law or government directives; and

(b) The Museum is committed to evaluating all telework requests and, in the event of a refusal, will provide a written response. The Museum reserves the right to deny remote work for operational reasons, however does not unreasonably deny telework requests.

(c) The terms and conditions of a Telework arrangement shall be agreed in writing by the employer, the employee and the Institute.

(d) The program shall include a notice period, of at least two (2) weeks, if either party wishes to terminate the telework arrangement.

ANNEXE « G »

**LETTRE D'ENTENTE – POLITIQUE DE PROMOTION DES
CHERCHEURS DU MUSÉE**

ENTRE

Le MUSÉE CANADIEN DE L'HISTOIRE (MCH)

ET

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (IPFPC)**

Considérant que les parties réitèrent que l'objectif de la PPCM est de maintenir et d'améliorer la qualité des performances des chercheurs du Musée, conformément aux objectifs du Musée, et de permettre aux candidats de niveau E6, E7, E8, MS1 et MS2 admissibles de se porter candidats à un examen dans le cadre de cette politique et d'être promus,

Considérant que le processus d'évaluation doit être rigoureux, indépendant, impartial et fondé uniquement sur les éléments énoncés dans la Politique de promotion des chercheurs du Musée,

Considérant que l'Institut s'est engagé, avec le Musée, à contribuer activement à la réconciliation et à renforcer son engagement à reconnaître les droits des peuples autochtones et, en ce sens, accepte de refléter cet engagement dans la PPCM elle-même, et

Considérant que le 12 septembre 2018, le groupe de travail sur l'évaluation de la PPCM a déposé son rapport qui doit encore être introduit dans la PPCM,

Les parties conviennent de créer le comité de mise à jour de la PPCM.

Le comité sera constitué de deux représentants désignés par l'Institut et de deux représentants du Musée.

APPENDIX "G"

**LETTER OF UNDERSTANDING – MUSEUM SCHOLARS
PROMOTION POLICY**

BETWEEN

THE CANADIAN MUSEUM OF HISTORY (CMH)

AND

**THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE
OF CANADA (PIPSC)**

Whereas the parties reiterate that the intent of the MSPP is to maintain and improve the quality of performance of the Museum's researchers in line with the Museum's objectives; and to provide the opportunity for eligible E6, E7, E8, MS1 and MS2 candidates to apply for review under this policy and to be promoted.

Whereas the evaluation process must be rigorous, independent, free of bias, and based solely on the elements set out in the Museum's Scholars Promotion Policy

Whereas PIPSC is committed, along with the Museum, to actively contributing to reconciliation and strengthening its commitment to recognizing the rights of Indigenous peoples and, in this sense, agrees to reflect this commitment within the MSPP itself; and

Whereas on September 12, 2018, the MSPP Evaluation Working Group tabled its report that is yet to be introduced in the MSPP

The parties agree to establish the MSPP Update Committee.

The committee will consist of two representatives designated by PIPSC and two representatives from the Museum.

Le mandat du comité est d'examiner les différents éléments de la PPCM et de faire des recommandations aux parties pour la modification de l'annexe B de la convention collective. Cette modification entrera en vigueur après la signature par les agents dûment autorisés des deux parties.

Le comité commencera ses travaux dans les 45 jours suivant la signature de la convention collective. Le comité doit être maintenu pour une période de douze (12) mois. Les parties pourraient convenir d'une prolongation du délai. Les représentants de l'Institut bénéficient d'un congé payé conformément à la clause D4.02 pour participer aux travaux de ce comité;

Le comité se concentrera sur les aspects suivants de la PPCM :

1. Le calendrier général, y compris les délais et les échéances, pour toutes les phases;
2. La composition du Comité de promotion des chercheurs des Musées (CPCM);
3. Les critères d'évaluation et leur application (sections 4 et 5 de l'annexe B);
4. La procédure d'appel et la possibilité d'introduire un droit de recours lorsque le Musée n'accepte pas la recommandation du Comité (CPCM);
5. L'introduction de critères d'évaluation des compétences pour l'admissibilité dans le processus de la PPCM.

Jusqu'à ce que les termes du protocole d'entente soient finalisés, l'employé souhaitant soumettre une demande en vertu de la PPCM doit avoir obtenu une note globale de 3 (Réussite) pour les compétences dans la dernière évaluation annuelle des performances effectuée avant de soumettre une demande.

The mandate of the committee is to review the various elements of the MSPP and to make recommendations to the parties for the amendment of Appendix B of the collective agreement. This amendment will take effect once the duly authorized agents on both sides have signed it.

The Committee will commence its work within 45 days of the signing of the collective agreement. The Committee shall continue for a period of twelve (12) months. The parties may agree to extend the period of time. Representatives of the Institute shall be granted leave with pay in accordance with clause D4.02 for the purpose of participating in the work of this committee;

The committee will focus on the following aspects of the MSPP:

1. The overall timeline, including deadlines and deadlines, for any and all phases
2. The composition of the Museum Scholars Promotion Committee (MSPC)
3. Evaluation criteria and their application (Section 4 and 5 of Appendix B)
4. The appeal process and the possibility of introducing a right to grieve decisions where the Museum does not accept the recommendation of the Committee (MSPC).
5. Introduction of competency assessment criteria for eligibility in the MSPP process.

Until such time as the terms of the MOU are finalized, employees wishing to submit an MSPP application must have an overall rating of 3 (Succeeded) on the competencies in the last annual performance appraisal completed before submitting one's application.