

# CC 2021-26

## CONVENTION COLLECTIVE

entre le Musée des beaux-arts du Canada  
et L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Date d'expiration : 30 septembre 2026

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
ARTICLE 3 - INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS .....	4
ARTICLE 4 - TEXTES OFFICIELS.....	5
ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 7 - PUBLICATIONS ET QUALITÉ DE PERSONNE AUTEUR.....	6
ARTICLE 8 - DURÉE DU TRAVAIL.....	7
ARTICLE 9 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	8
ARTICLE 10 - CONGÉS FÉRIÉS .....	9
ARTICLE 11 - CONGÉ POUR AUTRES FÊTES RELIGIEUSES ET SPIRITUELLES .....	10
ARTICLE 12 - TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	11
ARTICLE 13 - CONGÉ – GÉNÉRALITÉS .....	12
ARTICLE 14 - CONGÉ ANNUEL .....	12
ARTICLE 15 - CONGÉ DE MALADIE/D'ACCIDENT DE TRAVAIL .....	14
ARTICLE 16 - CONGÉ DE DEUIL .....	16
ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ....	16
ARTICLE 18 - CONGÉ NON PAYÉ POUR SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE IMMÉDIATE OU POUR L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE .....	21
ARTICLE 19 - CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	22
ARTICLE 20 - CONGÉ NON PAYÉ POUR RÉINSTALLATION DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT .....	23
ARTICLE 21 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	23
ARTICLE 22 - CONGÉ POUR COMPARUTION.....	24
ARTICLE 23 - CONGÉ D'EXAMEN .....	24
ARTICLE 24 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	24
ARTICLE 25 - ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES.....	25
ARTICLE 26 - MISE À PIED.....	27
ARTICLE 27 - INDEMNITÉ DE DÉPART .....	28
ARTICLE 28 - EXPOSÉ DE FONCTIONS .....	31
ARTICLE 29 - IMMUNISATION .....	31
ARTICLE 30 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	31
ARTICLE 31 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	31
ARTICLE 32 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES .....	32
ARTICLE 33 - UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	32
ARTICLE 34 - INFORMATION .....	32
ARTICLE 35 - CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL .....	33
ARTICLE 36 - SOUS-TRAITANCE .....	34
ARTICLE 37 - GRÈVE OU LOCK-OUT.....	34
ARTICLE 38 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	34
ARTICLE 39 - CONSULTATION MIXTE.....	37
ARTICLE 40 - NORMES DE DISCIPLINE.....	38

ARTICLE 41 - PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS PARTIEL .....	38
ARTICLE 42 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE LA PERSONNE EMPLOYÉE.....	40
ARTICLE 43 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR .....	41
ARTICLE 44 - PÉRIODE D'ESSAI.....	41
ARTICLE 45 - DOTATION.....	41
ARTICLE 46 - DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT .....	43
ARTICLE 47 - RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES.....	43
ARTICLE 48 - RÉMUNÉRATION .....	44
ARTICLE 49 - CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE.....	45
ARTICLE 50 - CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES .....	46
ARTICLE 51 - MODIFICATIONS À LA CONVENTION .....	46
ARTICLE 52 - DURÉE .....	47
ANNEXE « A » - ÉCHELLES SALARIALES .....	48
ANNEXE « B » - PROTOCOLE D'ACCORD – TÉLÉTRAVAIL .....	50
ANNEXE « C » - LETTRE D'ENTENTE .....	51
ANNEXE « D » - LETTRE D'ENTENTE.....	52

**ARTICLE 1 -  
OBJET DE LA CONVENTION**

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

**ARTICLE 2 -  
RECONNAISSANCE SYNDICALE**

2.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme agent de négociation unique de toutes les personnes employées décrites dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations de travail le 2 août 1994.

**ARTICLE 3 -  
INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS**

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

- a) il existe des liens de conjointe ou conjoint « de droit commun » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, une personne employée a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme sa conjointe ou son conjoint, et vit ou a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était sa conjointe ou son conjoint;
- b) « emploi continu » pour les personnes employées embauchées avant le 1<sup>er</sup> juillet 1990, désigne tout service ininterrompu avec la Fonction publique du Canada et tout service ininterrompu avec le Musée des beaux-arts du Canada depuis. Pour les personnes employées embauchées après le 1<sup>er</sup> juillet, 1990, « emploi continu » désigne tout service ininterrompu avec le Musée des beaux-arts du Canada ou son Musée affilié le Musée canadien de la photographie contemporaine. L'emploi d'une personne employée embauchée au moyen de contrats successifs, sans interruption de la période d'emploi, est considéré comme continu. Les interruptions de moins de trois (3) mois ne sont pas considérées comme des interruptions de la période d'emploi;
- c) « taux de rémunération quotidien » désigne le taux rémunération hebdomadaire d'une personne employée divisé par cinq (5);
- d) « l'Employeur » désigne le Musée des beaux-arts du Canada;
- e) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne employée à temps plein divisé par trente-sept et demi (37 ½);

- f) « famille immédiate » inclut le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage, ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (incluant le conjoint ou la conjointe de fait), l'enfant (incluant l'enfant du conjoint ou de la conjointe, ou l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), le beau-fils ou la belle-fille, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de la personne employée, les grands-parents, les petits-enfants, le beau-père, la belle-mère, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne employée ou avec qui la personne employée demeure en permanence, ou une personne qui tient lieu de parent de la personne employée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne employée.
- g) « l'Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
- h) « mise à pied » désigne la cessation d'emploi de la personne employée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- i) « heures supplémentaires » désigne dans le cas d'une personne employée à temps plein, le travail autorisé au-delà des heures normales de travail ou dans le cas d'une personne employée à temps partiel, le travail au-delà des heures normales de travail pendant la journée ou la semaine de travail d'une personne employée à temps plein, mais ne comprend pas les heures travaillées un jour férié;
- j) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de la personne employée divisé par 52,176.

#### **ARTICLE 4 - TEXTES OFFICIELS**

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

#### **ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION**

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

5.02 Dans la présente convention, les expressions à caractère masculin ou féminin s'adressent à toutes les personnes employées, quel que soit leur genre.

## **ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION**

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

6.02 Le Musée administre la présente convention d'une manière compatible avec l'ensemble de la convention, et il exerce son pouvoir discrétionnaire de manière juste et raisonnable.

## **ARTICLE 7 - PUBLICATIONS ET QUALITÉ DE PERSONNE AUTEURE**

7.01 Les parties reconnaissent la nécessité de promouvoir la créativité et l'innovation. Aux fins de l'application du présent article, le terme « publication » désigne les catalogues d'exposition, les présentations, les articles (y compris professionnels), les manuscrits et les monographies.

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

7.03 L'employeur convient que les publications préparées par la personne employée dans le cadre de ses fonctions seront conservées dans ses dossiers pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur ne refusera pas sans motif valable l'autorisation de les publier. Lorsqu'il choisit de publier les publications préparées par une personne employée, l'employeur se réserve le droit de déterminer le format de publication le plus raisonnable et le plus approprié. À la discrétion de l'employeur et dans la mesure du possible, la personne employée sera reconnue comme la personne auteure dans les publications.

7.04 Lorsqu'une personne employée a écrit ou publié, seule ou en collaboration, une publication, sa qualité de personne auteure ou de personne éditrice est normalement indiquée dans cette publication, à moins que la personne employée s'oppose à ce qu'elle lui soit attribuée publiquement.

7.05 Lorsque l'employeur désire apporter des modifications à une publication de la personne employée que la personne auteure n'accepte pas, cette dernière peut demander que la qualité de personne auteure ne lui soit pas attribuée publiquement.

7.06 L'employeur peut suggérer des révisions à une publication de la personne employée et refuser l'autorisation de la publier.

7.07 Lorsque l'autorisation de publier est refusée, les personnes auteures sont avisées par écrit des raisons du refus, si elles en font la demande.

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

7.09 Si l'employeur ne souhaite pas diffuser les publications préparées par une personne employée dans le cadre normal de ses fonctions, la personne employée peut demander à l'employeur l'autorisation de les publier ailleurs.

## **ARTICLE 8 - DURÉE DU TRAVAIL**

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

8.02 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demi (37 ½) et la journée régulière de travail est de sept heures et demi (7 ½) consécutives, excluant la pause repas, entre six (6) heures et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement.

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

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

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

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

## **ARTICLE 9 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

9.01 Lorsqu'une personne employée est tenue par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, elle est rémunérée pour chaque période complète de quinze (15) minutes, de la façon suivante :

- a) lors d'un jour de travail normal et lors du premier jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 ½);
- b) lors du deuxième jour de repos, rémunération à tarif double (2).
- c) i) Lors d'un jour férié, rémunération à tarif et demi (1 ½), en plus de la rémunération que la personne employée aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour de congé férié;  
ou  
ii) lorsqu'une personne employée travaille un jour férié, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel elle a également travaillé et pour lequel elle a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires, la personne employée est rémunérée à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour férié.

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

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

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

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

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

9.07 Lorsqu'une personne employée est rappelée au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

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

### **ARTICLE 10 - CONGÉS FÉRIÉS**

10.01 Les jours suivants sont des jours fériés pour les personnes employées :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le Lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation de la gouverneure en conseil ou du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- h) le jour de l'action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) l'après-Noël,
- l) le premier lundi d'août ou le 24 juin, et
- m) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

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

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

10.05 Au sens du point 1), une personne employée se voit accorder la possibilité de choisir entre le premier lundi d'août et le 24 juin. La personne employée consulte sa superviseure ou son superviseur pour déterminer la date du congé choisi au début de chaque année civile. La personne employée doit prendre ce congé et ne peut l'accumuler.

#### **ARTICLE 11 - CONGÉ POUR AUTRES FÊTES RELIGIEUSES ET SPIRITUELLES**

11.01 L'employeur accède à la demande d'un congé de trois (3) jours au maximum pour motif de spiritualité ou fête religieuse que présente une personne employée. À cette fin, l'employeur peut :

- a) accorder un congé non-payé;
- b) autoriser l'utilisation de congés compensatoires accumulés;
- c) autoriser l'utilisation de congés annuels accumulés; ou
- d) autoriser la substitution de l'un des jours fériés désignés conformément au paragraphe 10.04; ou
- e) une combinaison des options ci-dessus.

11.02 Nonobstant la clause 11.01, sur demande de la personne employée et avec l'approbation de l'employeur, une personne employée peut obtenir jusqu'à trois jours de congé payés pour remplir ses obligations spirituelles ou religieuses. Ce nombre d'heures payées est tout d'abord déduit des congés compensatoires accumulés, et les heures restantes seront reprises dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur et indiqué sur la demande de congé. Les heures reprises à la suite de ce

congé accordé en vertu de la présente clause ne pourront faire l'objet de compensation ni d'un paiement additionnel de la part de l'employeur.

## **ARTICLE 12 - TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

12.02 Lorsque la personne employée est tenue par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de la région de la capitale nationale; elle est rémunérée de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal pendant lequel la personne employée voyage mais ne travaille pas, elle touche sa rémunération régulière normale;
  - b) un jour de travail normal pendant lequel la personne employée voyage et travaille, elle touche :
    - i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demi (7 ½), et
    - ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement de travail de sept heures et demi (7 ½), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculée au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculée au taux ordinaire lorsqu'elle voyage hors de l'Amérique du Nord.
  - c) un jour de repos ou un jour férié, la personne employée est rémunérée aux taux des heures supplémentaires applicables pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze heures (12) de rémunération calculée au taux ordinaire ou quinze heures (15) de rémunération calculée au taux ordinaire lorsqu'elle voyage hors de l'Amérique du Nord.
- 12.03 a) Une personne employée tenue de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation dans le cadre de ses fonctions, ces expressions étant définies par l'employeur, et absente de sa résidence permanente quarante (40) nuits au cours d'un exercice financier doit obtenir une (1) journée de congé payé. La personne employée reçoit une (1) journée additionnelle pour chaque tranche supplémentaire de vingt (20) nuits à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) nuits supplémentaires.

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

### **ARTICLE 13 - CONGÉ – GÉNÉRALITÉS**

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

13.02 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'une personne employée par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle commence à être assujettie à la présente convention est conservé par la personne employée.

13.03 La période de référence pour les congés s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement. Les personnes employées continueront de pouvoir consulter le solde de leurs congés par moyen électronique.

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

### **ARTICLE 14 - CONGÉ ANNUEL**

14.01 La personne employée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

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

14.02 Pour fins de cet article, « emploi continu » veut dire la date de l'embauche avec l'employeur sauf pour les personnes employées déjà à l'emploi de l'employeur au 1<sup>er</sup> juillet 1990. Ces dernières verront leur période de service au sein de la fonction publique, continue ou non, entrer en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuels.

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

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

14.05 L'année de référence pour les congés annuels est du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement.

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

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

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

14.09 Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qui avait été préalablement approuvée par écrit, il rembourse à la personne employée la partie non remboursable des frais de réservations ou de contrats de vacances engagés par la personne employée pour la période visée, sur présentation des pièces justificatives que pourra raisonnablement exiger l'employeur. La personne employée doit d'abord faire une demande de remboursement de la partie remboursable des contrats et réservations de vacances avant de présenter une demande de remboursement au Musée.

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

14.11 Lorsque la personne employée le demande, l'employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1<sup>er</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ou sa dixième (10<sup>e</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

14.12 En cas de cessation d'emploi par suite d'une déclaration d'abandon de poste, la personne employée a le droit de recevoir le montant mentionné à la clause 14.11 si elle en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle elle cesse d'être une personne employée.

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

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

14.15 (a) La personne employée a droit à un crédit unique de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel rémunéré le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant son deuxième (2<sup>e</sup>) anniversaire de service, comme le stipule la clause 14.02.

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

## **ARTICLE 15 - CONGÉ DE MALADIE/D'ACCIDENT DE TRAVAIL**

15.01 Une personne employée acquiert vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de crédits de congé de maladie lorsqu'elle complète trente (30) jours d'emploi continu. Pour chaque mois d'emploi continu suivant, une personne employée acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil complet d'emploi continu. Une personne employée ne peut pas accumuler plus de cent douze virgule cinq (112,5) heures de crédits de congé de maladie par an.

15.02 La personne employée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure personnelle, d'un don d'organe ou de tissus, de rendez-vous médicaux qui ne peuvent

raisonnablement pas être pris en dehors des heures de travail ou de quarantaine de la personne employée, à la condition d'avoir les crédits de congé de maladie nécessaires.

Il est entendu qu'un congé de maladie payé ne sera accordé à une personne employée à temps partiel que pour les périodes au cours desquelles cette dernière est prévue à l'horaire.

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

15.04 Lorsqu'une personne employée 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 la personne employée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

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

a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, si la personne employée attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

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

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

15.06 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par une personne employée licenciée lui sont rendus si elle est réengagée au cours des deux (2) années suivant son licenciement.

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

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

- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou
- c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail

### **ARTICLE 16 - CONGÉ DE DEUIL**

16.01 En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, la personne employée peut être tenue de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ses demandes.

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

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

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

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

### **ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

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

17.02 Une personne employée qui fait une demande de congé de maternité ou de congé parental doit :

- a) donner un préavis par écrit au Musée d'au moins quatre (4) semaines, sauf si, pour une raison valable, cela n'est pas possible;
- b) informer le Musée par écrit de la durée du congé qu'elle entend prendre;

- c) aviser le Musée, par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance de tout changement survenant dans la durée du congé à prendre, sauf si, pour une raison valable, cela n'est pas possible.

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

#### Congé de maternité

17.04 La personne employée enceinte a droit à un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse, pour les bénéficiaires de l'Assurance-emploi (A-E); ou l'option du régime de base de dix-huit (18) semaines ou du régime particulier de quinze (15) semaines pour les bénéficiaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). À sa discrétion, le Musée peut exiger de la personne employée un certificat médical attestant de la grossesse.

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

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

17.07 La personne employée qui n'a pas commencé son congé de maternité non payé :

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

#### Indemnité de congé de maternité

17.08 La personne employée qui s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit au Musée la preuve qu'elle a présenté une demande et

est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires aux personnes employées . Cette indemnité lui est payée comme suit :

- a) lorsque la personne employée est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire; et
- b) jusqu'à quinze (15) semaines pour les bénéficiaires de l'A-E ou, selon l'option sélectionnée pour les bénéficiaires du RQAP, dix-huit (18) semaines (régime de base) ou quinze (15) semaines (régime particulier), un paiement équivalent à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- c) la personne employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période

### Congé parental

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

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

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

## Indemnité de congé parental

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

- a) jusqu'à trente-cinq (35) semaines de paiement, soit l'équivalent de la différence entre les prestations d'A-E ou du RQAP auxquelles la personne employée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- b) une personne employée ayant reçu la totalité des dix-huit (18) semaines (régime de base) ou des quinze (15) semaines (régime particulier) d'indemnité de congé de maternité, ainsi que la totalité des trente-deux (32) semaines (régime de base) ou des vingt-cinq (25) semaines (régime particulier) d'indemnité de congé parental en vertu du RQAP; et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autres somme gagnée pendant ladite période.
- c) la personne employée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite personne employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.08 c) pour le même enfant.
- d) Lorsqu'une personne employée choisit de recevoir les prestations parentales de l'assurance-emploi sur une période de 61 semaines, l'indemnité liée au congé parental en vertu du Régime de prestations supplémentaires sera payée au prorata. À des fins de clarté, le montant total des paiements d'indemnité parentale effectués en vertu du Régime de prestations supplémentaires sur une période de 61 semaines n'excèdera pas le montant total d'indemnité parentale qui aurait été payé sur une période de 35 semaines.

## Généralités

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

17.12 Dans le cas de la personne employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire pris en considération est le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit le jour précédant immédiatement le commencement du congé de maternité.

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

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

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

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

---

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

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

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

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

17.18 Au retour au travail après le congé susmentionné, et en fonction des exigences du service, le Musée accepte de considérer la possibilité, sur demande, que la personne employée travaille à temps partiel incluant la possibilité de partage d'emploi un ou selon

un horaire variable afin de lui permettre d'avoir un horaire flexible. Ces demandes ne devraient pas être refusées sans raisons valables.

**ARTICLE 18 -  
CONGÉ NON PAYÉ POUR SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE  
IMMÉDIATE OU POUR L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE**

18.01 Sous réserve des nécessités du service, la personne employée bénéficie d'un congé non payé pour prodiguer des soins à un membre de sa famille immédiate, telle qu'elle est définie à l'article 3.01 f), dont elle a la charge. La personne employée est considérée comme ayant la charge d'un membre de sa famille lorsqu'elle est la principale personne responsable d'un individu qui ne peut pas vivre de manière autonome.

- a) la personne employée en informe l'employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf si une urgence ou un imprévu l'en empêche;
- b) un congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de quatre (4) semaines;
- c) la durée maximale du congé accordé en vertu de la clause 18.01 est de trois (3) ans pour l'ensemble des années de service auprès de l'employeur;

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

18.03 Un congé de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la clause 18.01 n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu aux fins de l'établissement de l'indemnité de départ ni dans le calcul du nombre d'années de service aux fins de l'établissement des congés annuels.

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

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

18.06 Congé de soignante ou de soignant non payé

- a) Aux fins de l'application du présent article, les « membres de la famille » sont définis par la *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements d'application, tels que modifiés de temps à autre.

- b) Une personne employée qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant que la personne employée reçoit ou est en attente de ces prestations.
- c) Le congé sans solde décrit à l'alinéa 18.06 b) ci-dessus n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines.
- d) Une personne employée qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle en est avisée.
- e) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'une personne employée est refusée, la clause 18.06 cesse de s'appliquer.
- f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de la rémunération.

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

## **ARTICLE 19 - CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES**

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

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

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

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

#### **ARTICLE 20 - CONGÉ NON PAYÉ POUR RÉINSTALLATION DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT**

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

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

#### **ARTICLE 21 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

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

21.02 Une personne employée se voit accorder jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congés personnels payés par année fiscale qu'elle peut utiliser dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de sa famille malade et pour lui permettre de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- (e) pour assister à une activité scolaire, si la superviseure ou le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (g) pour se rendre à un rendez-vous avec une conseillère ou un conseiller juridique ou avec une ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec une conseillère ou un conseiller financier ou un autre type de représentante ou représentant professionnel, jusqu'à concurrence de deux (2) jour par année fiscale si la superviseure ou le superviseur a été prévenu du rendez-vous.

#### **ARTICLE 22 - CONGÉ POUR COMPARUTION**

22.01 L'employeur accorde un congé payé à la personne employée pour la durée de l'obligation pour cette dernière :

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

22.02 La personne employée s'engage à remettre à l'employeur les argents reçus.

#### **ARTICLE 23 - CONGÉ D'EXAMEN**

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

#### **ARTICLE 24 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

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

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

24.03 Sous réserve des nécessités du service déterminées par le MBAC et moyennant un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, la personne employée obtient, au cours de chaque exercice, deux (2) jours de congé payés pour des motifs personnels.

## **ARTICLE 25 - ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

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

### Congé d'études non payé

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

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

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

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

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

#### Assistance aux conférences et aux congrès

25.07 Afin de profiter d'échanges de connaissances et d'expérience, une personne employée a le droit d'assister périodiquement à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service et d'avoir préalablement obtenu l'approbation écrite de l'employeur.

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

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

#### Perfectionnement professionnel

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

25.11 La personne employée peut faire une demande relative au perfectionnement professionnel en tout temps et l'employeur peut, en tout temps, choisir une personne employée pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

25.12 La personne employée qui participe à des activités de perfectionnement professionnel continue de toucher sa rémunération normale y compris toute augmentation à laquelle elle peut deviner admissible.

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

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

25.15 Une personne employée peut demander de suivre une formation linguistique dans l'une des langues officielles. Une telle demande sera évaluée selon les nécessités du service, y compris, mais sans s'y limiter, la disponibilité des ressources et les exigences du poste de la personne employée.

#### Congé sabbatique

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

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

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

25.19 La personne employée qui a obtenu un congé sabbatique devra rembourser soixante-quinze pour cent (75 %) du coût de ce congé (salaires et avantages) au Musée des beaux-arts du Canada si elle quitte son poste de façon volontaire dans les quatre (4) mois qui suivent le congé.

### **ARTICLE 26 - MISE À PIED**

26.01 La mise à pied de personnes employées pour une période indéterminée est possible lorsque les conditions économiques, administratives ou législatives obligent au réaménagement des ressources ou à l'élimination d'un ou de plusieurs postes.

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

26.03 La personne employée dont le poste est déclaré excédentaire aux besoins reçoit un préavis d'au moins six (6) mois, délai pendant lequel elle est rémunérée et où elle continue de recevoir tous les avantages sociaux associés qui s'y rattachent. Pendant cette période, l'employeur fera tous les efforts possibles pour affecter la personne employée à un autre poste vacant pour lequel elle est qualifiée ou pour lequel elle peut le devenir si

elle reçoit une formation raisonnable déterminée par l'employeur. Les coûts de cette formation seront défrayés par l'employeur.

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

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

26.06 La personne employée peut refuser un poste pour une période déterminée sans perdre les droits établis dans le présent article. La personne employée qui accepte un poste pour une période déterminée garde le droit de recevoir un avis de rappel au travail pour combler un poste pour une période indéterminée pour lequel elle est qualifiée.

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

## **ARTICLE 27 - INDEMNITÉ DE DÉPART**

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

a) Mise à pied

- i) Dans le cas d'une première (1<sup>er</sup>) mise à pied deux (2) semaines de rémunération pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu; ou trois (3) semaines de rémunération si la personne employée compte au moins dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans d'emploi continu; ou quatre (4) semaines de rémunération si la personne employée compte au moins vingt ans d'emploi continu; plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année supplémentaire complète d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).

- ii) Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, deux (2) semaines de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu moins toute période pour laquelle la personne employée a déjà reçu une indemnité de départ.

b) Décès

Une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, est versée à la succession de la personne employée décédée.

c) Congédiement pour incapacité

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

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

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

27.03 Cessation de l'indemnité de départ

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

27.04 Options

Le montant auquel la personne employée a droit doit lui être versé à sa discrétion soit comme :

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

#### 27.05 Sélection d'une option

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

#### 29.06 Nomination à une unité de négociation différente

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

- (a) Sous réserve de la clause 27.02 ci-dessus, à la date à laquelle une personne employée permanente devient assujettie à la présente convention collective après sa signature, elle a droit à une indemnité de départ qui correspond à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, elle a droit à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines, en fonction du taux de rémunération de son poste d'attache à la veille de la nomination.
- (b) La personne employée ayant droit à une indemnité de départ en vertu du sous-paragraphe (a) a le même choix d'options décrit à la clause 27.04. Toutefois, la

sélection d'une option doit se faire dans les trois (3) mois suivant la nomination à l'unité de négociation.

- (c) La personne employée qui ne fait aucun choix en vertu de la clause 27.06 (b) sera réputée avoir choisi l'option 27.04 (b).

## **ARTICLE 28 - EXPOSÉ DE FONCTIONS**

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

## **ARTICLE 29 - IMMUNISATION**

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

29.02 La personne employée est libre de se prévaloir de ces moyens d'immunisation.

## **ARTICLE 30 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

## **ARTICLE 31 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

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

**ARTICLE 32 -  
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE 33 -  
UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

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

**ARTICLE 34 -  
INFORMATION**

34.01 L'employeur convient de fournir à l'Institut, annuellement et lors de changements, une liste donnant les renseignements suivants :

- Nom et niveau
- Nouvelles personnes employées
- Date de nomination des nouvelles personnes employées
- Titre de poste
- Lieu de travail
- Numéro de téléphone
- Adresse électronique personnelle
- Congés, sauf les congés annuels et les congés de maladie
- Mises en disponibilité
- Rayé de l'effectif (RDE), avec les motifs

Il est entendu que l'employeur n'a aucune obligation d'obtenir des personnes employées leur numéro de téléphone ou leur adresse électronique personnelle, mais seulement de fournir ces renseignements à la section locale de l'Institut s'ils figurent déjà aux dossiers de l'employeur.

34.02 L'employeur convient de mettre à la disposition des personnes employées une version électronique de la convention collective dans les trente (30) jours suivant la signature de ladite convention.

34.03 L'employeur fournit à chaque nouvelle personne employée un lien pour accéder à la version électronique de la convention collective ainsi qu'un avis, fourni par l'Institut, pour lui indiquer comment communiquer avec l'Institut.

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

### **ARTICLE 35 - CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL**

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

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

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

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

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

35.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes employées qui exercent l'autorité d'une personne représentante de l'agent négociateur pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de personne représentante.

#### **ARTICLE 36 - SOUS-TRAITANCE**

36.01 Le Musée peut recourir à la sous-traitance à la condition que cela n'entraîne pas la mise à pied involontaire de personnes employées pour une durée indéterminée. Le Musée peut réaffecter une personne employée ou s'entendre avec le syndicat pour lui offrir une prime de départ pour faciliter la sous-traitance, toutefois en cas de réaffectation, le salaire de la personne employée est protégé au taux actuel.

#### **ARTICLE 37 - GRÈVE OU LOCK-OUT**

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

#### **ARTICLE 38 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

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

##### Procédure de règlement des griefs

38.02 La personne employée qui croit avoir un grief peut en discuter et essayer de le régler avec sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat (gestion) et, selon son choix, avec ou sans le concours d'une personne représentante de l'Institut.

38.03 La personne employée qui estime avoir été traitée injustement ou qui s'estime lésée a le droit de présenter un grief de la manière prescrite, sauf si le grief se rapporte à l'interprétation ou à l'application de la présente convention ou d'une décision arbitrale, auquel cas elle doit recevoir l'approbation de l'Institut et être représentée par celle-ci.

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

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

38.05 La personne employée a le droit de présenter un grief au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, à condition qu'elle le présente dans une période maximale de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a été ou aurait dû être informée de la décision au palier précédent. Les griefs présentés à ce palier de la procédure de règlement des griefs sont instruits par la directrice/sous-directrice ou le directeur/sous-directeur et la conservatrice en chef ou le conservateur en chef. Le grief est normalement entendu au deuxième palier dans les quinze (15) jours après sa présentation. Une décision est rendue par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables après la date de l'audience.

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

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

### Congédiement

38.08 L'employeur informe l'Institut par écrit de tout congédiement immédiat d'une personne employée .

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

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

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

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

### Arbitrage

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

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

38.15 Dans le cas où les parties se sont entendues quant à la nomination de l'arbitre unique, celle-ci ou celui-ci sera considéré comme étant un tribunal d'arbitrage aux fins du présent article. Le tribunal d'arbitrage entendra le différend ou la violation présumée, rendra une décision et cette décision sera finale et exécutoire pour les parties et pour une personne employée qu'elle touche. La décision de la majorité constitue la décision du tribunal d'arbitrage, mais s'il n'y a pas de majorité, la décision de la présidente ou du président du tribunal d'arbitrage l'emporte.

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

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

### 38.18 Grief de classification

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

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

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

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

## **ARTICLE 39 - CONSULTATION MIXTE**

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 40 - NORMES DE DISCIPLINE**

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

40.02 L'employeur informe la personne représentante de l'agent négociateur qu'une telle suspension a été infligée.

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

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

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

#### **ARTICLE 41 - PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS PARTIEL**

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

41.02 Sous réserve de l'article 50, les personnes employées à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des personnes employées à temps plein, sauf indication contraire.

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

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

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

41.06 La personne employée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

41.07 Lorsque la personne employée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié pour les personnes employées à temps plein, elle est rémunérée à une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées.

41.08 La personne employée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

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

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, un quart (1/4) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne employée, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, un tiers (1/3) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne employée, par mois;

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, cinq douzièmes (5/12) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne employée, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, la moitié (1/2) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de la personne employée, par mois;

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

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

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

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

41.14 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans la clause 41.13 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne employée a droit conformément à sa classification immédiatement avant sa cessation d'emploi.

## **ARTICLE 42 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE LA PERSONNE EMPLOYÉE**

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 43 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

43.01 Les personnes employées ne se voient pas empêchées d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles elles sont tenues de travailler pour l'employeur, sauf si cet autre emploi est en violation du Code de conduite de l'Employeur. Toutefois, avant de prendre un autre emploi, la personne employée doit aviser l'employeur par écrit de toute occasion d'emploi externe liée à la conservation, à la muséologie ou à l'histoire de l'art. L'employeur doit aviser la personne employée dans les sept (7) jours suivants s'il y a conflit d'intérêts entre l'emploi proposé et les tâches officielles de la personne employée.

#### **ARTICLE 44 - PÉRIODE D'ESSAI**

44.01 Une nouvelle personne employée est réputée à l'essai pour durer d'au plus neuf (9) mois d'emploi travaillé. La période d'essai est prise en compte dans le calcul de la durée d'emploi continu.

#### **ARTICLE 45 - DOTATION**

45.01 Les personnes employées qui ont été mises à pied et qui sont toujours inscrites sur la liste de rappel et qui rencontrent les qualifications pour des postes vacants de même

niveau ou de niveau inférieur, seront considérées avant l'annonce. Le Musée informera la personne employée inscrite sur la liste de rappel de ces postes en acheminant une lettre par courrier recommandé ou par messagerie à l'adresse inscrite au dossier de la personne employée.

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

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

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

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

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

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

45.07 Le nom de la personne candidate retenue est communiqué par écrit aux personnes candidates non retenues au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la nomination. À leur demande, celles-ci sont également informées par écrit des motifs de la décision.

45.08 La personne employée intéressée à poser sa candidature à un poste qui pourrait être annoncé pendant qu'elle est en congé autoriser ou en voyage d'affaire en informe l'employeur et fournit à ce dernier un moyen d'entrer en communication avec elle.

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

45.10 Les personnes employées nommées pour une période déterminée qui auront complété trois (3) années d'emploi continu deviendront des personnes employées nommées pour une période indéterminée, à l'exception des personnes employées nommées pour une période déterminée qui remplacent des personnes employées

nommées pour une période indéterminée en congé. Le statut de ces dernières sera modifié après cinq (5) années d'emploi continu.

#### **ARTICLE 46 - DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT**

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

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

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

#### **ARTICLE 47 - RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES**

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 48 - RÉMUNÉRATION**

48.01 Une personne employée a droit à une rémunération pour services rendus aux taux précisés à l'Annexe « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée.

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

48.03 Une augmentation de deux pour cent (2,0 %) à l'intérieur de l'échelle se fera une fois par année, à la date de l'anniversaire d'entrée en fonction de la personne employée ou de sa promotion. Cette augmentation est liée à l'évaluation de rendement de la personne employée. Aucune augmentation à l'intérieur de l'échelle ne sera allouée pour une évaluation moins que satisfaisante. S'il n'y a pas d'évaluation, le rendement est jugé satisfaisant.

48.04 Lorsque l'employeur assigne à une personne employée, par écrit, une grande partie des fonctions d'une autre personne employée d'un niveau de classification supérieur à titre intérimaire, et que la personne employée exécute ces fonctions pendant au moins cinq (5) jours, elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée à ce niveau supérieur.

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

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

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

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

48.09 Lorsque les taux de rémunération précisés à l'Annexe « A » de cette entente ont une date d'entrée en vigueur antérieure à la signature de l'entente, la période rétroactive

s'applique aux personnes employées, anciennes personnes employées ou, en cas de décès, à la succession de l'ancienne personne employée qui faisaient partie de l'unité de négociation indiquée à l'Article 2 de cette entente pendant la période rétroactive.

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

#### **ARTICLE 49 - CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE**

49.01 Aux fins de l'application du présent article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'une personne employée ou l'enfant d'une personne employée subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui la personne employée a ou a eu une relation intime.

- a) Les parties reconnaissent qu'une personne employée peut faire l'objet de violence familiale dans sa vie personnelle et que cette situation pourrait nuire à son assiduité au travail.
- b) Sur demande, la personne employée qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de pouvoir :
  - i) obtenir des soins et/ou de l'appui pour soi-même ou son enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité physique ou psychologique;
  - ii) obtenir les services d'une organisation qui vient en aide aux personnes qui font l'objet de violence familiale;
  - iii) obtenir des services de counseling;
  - iv) déménager de façon temporaire ou permanente, ou
  - v) obtenir de l'aide juridique ou policière, ou encore se préparer ou participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c) Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu du présent article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année fiscale.
- d) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne employée indiquant que les critères du présent article sont satisfaits est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

- e) Nonobstant les alinéas (b) et (c), la personne employée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si elle fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, qu'elle ait commis cet acte.

#### **ARTICLE 50 - CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES**

50.01 Aux fins de l'application de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

50.02 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé par année fiscale sont accordées à une personne employée qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

50.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne employée indiquant que les critères du présent article sont satisfaits est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

50.04 Une personne employée qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus tôt possible avant le début de la période de congé demandée.

50.05 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

#### **ARTICLE 51 - MODIFICATIONS À LA CONVENTION**


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

**ARTICLE 52 -  
DURÉE**

52.01 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et viennent à échéance le 30 septembre 2026.

MUSÉE DES BEAUX-ARTS  
DU CANADA

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

  
Roxanne Chartrand (Oct 1, 2025 17:19:30 EDT)

Roxanne Chartrand, Directrice aux  
personnes, à la culture et à  
l'appartenance



Sean O'Reilly, Président

  
Steven Loft (Oct 22, 2025 09:39:58 EDT)

Steven Loft  
Vice-président, Voies autochtones et  
décolonisation



Robert Séguin, Négociateur



Jonathan Shaughnessy  
Directeur des initiatives en  
conservation

  
Rukiya Mohamed Nur (Oct 1, 2025 13:16:51 EDT)

Rukiya Mohamed Nur, Négociatrice




David Bosschaart  
Gestionnaire principal, Relations de  
travail et dotation



Andrea Kunard, Conservatrice principale,  
Photographies

  
Anabelle Kiente Ponka (Oct 1, 2025 12:22:29 GMT+2)

Anabelle Ponka, Conservatrice associée,  
Art européen

  
Christopher Etheridge (Oct 1, 2025 09:21:51 EDT)

Christopher Etheridge, Conservateur  
associé, Art européen

SIGNÉ À OTTAWA le \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2025.

ANNEXE « A » -

ÉCHELLES SALARIALES

1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 septembre 2026

**Augmentations économiques**

1<sup>er</sup> octobre 2021 – 1,50 %

Niveau	Minimum	Maximum
L/N A: Adjoint/Adjointe à la conservation	57 138	72 538
L/N B: Conservateur adjoint/Conservatrice adjointe	71 356	84 359
L/N C: Conservateur associé/Conservatrice associée	80 060	98 866
L/N D: Conservateur principal/Conservatrice principale	98 329	116 597

1<sup>er</sup> octobre 2022 – 4,75 %

Niveau	Minimum	Maximum
L/N A: Adjoint/Adjointe à la conservation	59 852	75 984
L/N B: Conservateur adjoint/Conservatrice adjointe	74 745	88 366
L/N C: Conservateur associé/Conservatrice associée	83 863	103 562
L/N D: Conservateur principal/Conservatrice principale	103 000	122 135

1<sup>er</sup> octobre 2023 – 3,50 %

Niveau	Minimum	Maximum
L/N A: Adjoint/Adjointe à la conservation	61 947	78 643
L/N B: Conservateur adjoint/Conservatrice adjointe	77 361	91 459
L/N C: Conservateur associé/Conservatrice associée	86 798	107 187
L/N D: Conservateur principal/Conservatrice principale	106 605	126 410

1er octobre 2024 – 2,25 %

<b>Niveau</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
L/N A: Adjoint/Adjointe à la conservation	63 341	80 412
L/N B: Conservateur adjoint/Conservatrice adjointe	79 102	93 516
L/N C: Conservateur associé/Conservatrice associée	88 751	109 599
L/N D: Conservateur principal/Conservatrice principale	109 003	129 254

1er octobre 2025 – 2,00 %

<b>Niveau</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
L/N A: Adjoint/Adjointe à la conservation	64 608	82 021
L/N B: Conservateur adjoint/Conservatrice adjointe	80 684	95 387
L/N C: Conservateur associé/Conservatrice associée	90 526	111 791
L/N D: Conservateur principal/Conservatrice principale	111 183	131 840

**ANNEXE « B » -**

**PROTOCOLE D'ACCORD – TÉLÉTRAVAIL**

Le Musée, conjointement avec la personne employée, reconnaît que le télétravail représente un régime de travail flexible qui convient à la fois aux besoins du Musée de servir le public et aux besoins de la personne employée de concilier ses obligations professionnelles et personnelles.

Toutes les décisions relatives aux ententes de télétravail seront prises de manière équitable et transparente conformément à la Politique sur le télétravail, telle que modifiée de temps à autre en consultation avec l'Institut.

Signé le 6 août 2024

Pour le Musée des beaux-arts  
du Canada

Pour l'Institut professionnel de la  
fonction publique du Canada

---

---

---

---

---

---

---

---

**ANNEXE « C » -**

**LETTRE D'ENTENTE**

Les parties conviennent d'établir un comité mixte au cours de la présente convention collective pour analyser la mise en œuvre d'une grille salariale à échelons en conformité avec le système de classification actuel.

**ANNEXE « D » -**

**LETTRE D'ENTENTE**

Les parties conviennent d'établir un comité consultatif mixte au cours de la présente convention collective pour discuter de la possibilité de développer une politique sur la promotion des conservateurs et conservatrices.












# MBAC\_IPFPC\_Convention collective 2021-2026

Final Audit Report


2025-11-19


Created:	2025-09-23
By:	Kassandra Tannouri (ktannouri@ehlaw.ca)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAs4eXvPeYFivn1WXGVnV5yiRKGhcG0-V3


## "MBAC\_IPFPC\_Convention collective 2021-2026" History


-  Document created by Kassandra Tannouri (ktannouri@ehlaw.ca)  
2025-09-23 - 9:00:53 PM GMT
-  Document emailed to Annabelle Ponka (akponka@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:03 PM GMT
-  Document emailed to Christopher Etheridge (cetheridge@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:03 PM GMT
-  Document emailed to Andrea Kunard (akunard@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:03 PM GMT
-  Document emailed to David Bosschaart (dbossch@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:04 PM GMT
-  Document emailed to Roxanne Chartrand (rchartrand@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:04 PM GMT
-  Document emailed to Steven Loft (sloft@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:04 PM GMT
-  Document emailed to Jonathan Shaughnessy (jshaughnessy@gallery.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:04 PM GMT
-  Document emailed to Robert Séguin (rseguin@pipsc.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:04 PM GMT
-  Document emailed to Rukiya Mohamed Nur (rmohamednur@pipsc.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:05 PM GMT
-  Document emailed to Sean O'Reilly (sean@pipsc.ca) for signature  
2025-09-23 - 9:01:05 PM GMT


 Email viewed by Annabelle Ponka (akponka@gallery.ca)  
2025-09-23 - 9:04:03 PM GMT

 Email viewed by David Bosschaart (dbossch@gallery.ca)  
2025-09-24 - 12:16:47 PM GMT


 Document e-signed by David Bosschaart (dbossch@gallery.ca)  
Signature Date: 2025-09-24 - 12:17:23 PM GMT - Time Source: server


 Email viewed by Christopher Etheridge (cetheridge@gallery.ca)  
2025-09-24 - 6:14:40 PM GMT


 Email viewed by Robert Séguin (rseguin@pipsc.ca)  
2025-09-25 - 2:14:02 PM GMT


 Document e-signed by Robert Séguin (rseguin@pipsc.ca)  
Signature Date: 2025-09-25 - 2:14:38 PM GMT - Time Source: server


 Email viewed by Annabelle Ponka (akponka@gallery.ca)  
2025-10-01 - 10:21:54 AM GMT


 Signer Annabelle Ponka (akponka@gallery.ca) entered name at signing as Anabelle Kienle Ponka  
2025-10-01 - 10:22:27 AM GMT


 Document e-signed by Anabelle Kienle Ponka (akponka@gallery.ca)  
Signature Date: 2025-10-01 - 10:22:29 AM GMT - Time Source: server


 Email viewed by Andrea Kunard (akunard@gallery.ca)  
2025-10-01 - 11:15:44 AM GMT


 Document e-signed by Andrea Kunard (akunard@gallery.ca)  
Signature Date: 2025-10-01 - 11:16:44 AM GMT - Time Source: server


 Email viewed by Christopher Etheridge (cetheridge@gallery.ca)  
2025-10-01 - 1:21:08 PM GMT

 Document e-signed by Christopher Etheridge (cetheridge@gallery.ca)  
Signature Date: 2025-10-01 - 1:21:51 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Rukiya Mohamed Nur (rmohamednur@pipsc.ca)  
2025-10-01 - 5:16:28 PM GMT

 Document e-signed by Rukiya Mohamed Nur (rmohamednur@pipsc.ca)  
Signature Date: 2025-10-01 - 5:16:51 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Roxanne Chartrand (rchartrand@gallery.ca)  
2025-10-01 - 9:18:25 PM GMT

 Document e-signed by Roxanne Chartrand (rchartrand@gallery.ca)

Signature Date: 2025-10-01 - 9:19:30 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Sean O'Reilly (sean@pipsc.ca)

2025-10-02 - 5:30:44 PM GMT

 Document e-signed by Sean O'Reilly (sean@pipsc.ca)


Signature Date: 2025-10-02 - 5:33:19 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Steven Loft (sloft@gallery.ca)

2025-10-22 - 1:38:24 PM GMT

 Document e-signed by Steven Loft (sloft@gallery.ca)


Signature Date: 2025-10-22 - 1:39:58 PM GMT - Time Source: server

 Email viewed by Jonathan Shaughnessy (jshaughnessy@gallery.ca)

2025-11-11 - 10:48:10 PM GMT

 Email viewed by Jonathan Shaughnessy (jshaughnessy@gallery.ca)

2025-11-19 - 12:01:18 PM GMT

 Document e-signed by Jonathan Shaughnessy (jshaughnessy@gallery.ca)

Signature Date: 2025-11-19 - 12:02:19 PM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2025-11-19 - 12:02:19 PM GMT