NOM

NO 08817-9

C.A.E. 8070 NO.CONV. 88179
AFFIL. 5 NB.EMPL. 110
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS.14 NO.ACC. M27316001
DATE ENR.850204

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

OK

DÉPOT

OK

Dépôt N°: 8410 177

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

088/79

Objet	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27316-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-10-12	84-10-17		84-10-08	86-03-31		110

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat du Musée des Beaux-Arts de Montréal - CSD 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	☐ Déposant Musée des Beaux Arts de Montréal 1379 rue Sherbrooke Ouest Montréal, Qué H3G 1K3 285-1600
☒ Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att.: Mme Michelle Bourget 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	E.V.: Même & 3400 du Musée, Montréal Région 06-06 Activité 8070 (10) Affiliation 9

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Protocole de retour au travail signée 84-10-06

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-10-25

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL
1379, Sherbrooke ouest
MONTREAL (Québec)
H3G 1K3

et

3400, Ave du Musée
MONTREAL (Québec)
H3G 1K3

ci après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)
1259, rue Berri, suite 600
MONTREAL (Québec)
H2L 4C7

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

PLAN DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1-0.00 BUT, INTERPRETATION - VALIDITE ET DEFINITION

1-1.00 But de la convention collective
1-2.00 Interprétation - validité
1-3.00 Définition

2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 Champ d'application
2-2.00 Reconnaissance

3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Représentation syndicale
3-2.00 Absences pour activités syndicales
3-3.00 Affichage
3-4.00 Réunions syndicales et local syndical
3-5.00 Sécurité syndicale

4-0.00 COMITES CONJOINTS

4-1.00 Comité de relations de travail
4-2.00 Comité de sécurité - santé

5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 Congés spéciaux (événements sociaux)
5-2.00 Jours chômés et payés
5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
5-4.00 Droits parentaux
5-5.00 Vacances
5-6.00 Formation - perfectionnement
5-7.00 Accident de travail
5-8.00 Participation aux affaires publiques
5-9.00 Congé sans traitement

6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 Règles de classement et détermination des échelons
6-2.00 Traitement
6-3.00 Frais de voyages et déplacements
6-4.00 Primes
6-5.00 Versement de la rémunération

7-0.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL ET SECURITE D'EMPLOI

7-1.00 Mouvement de personnel
7-2.00 Mise à pied et abolition de poste
7-3.00 Incapacité partielle
7-4.00 Travail à forfait
7-5.00 Nouvelle technologie

8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 Ancienneté
8-2.00 Heures de travail
8-3.00 Temps supplémentaire
8-4.00 Mesures disciplinaires
8-5.00 Vêtements et uniformes

9-0.00 REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement de griefs
9-2.00 Arbitrage

10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 Durée de la convention collective
10-2.00 Rétroactivité
10-3.00 Lettres d'ententes et annexes

INDEX ALPHABETIQUE . NO D'ARTICLE

-A-

Absences pour activités syndicales 3-2.00
Accidents de travail 5-7.00
Ancienneté 8-1.00
Arbitrage 9-2.00

-B-

But de la convention collective 1-1.00

-C-

Champ d'application 2-1.00
Comité de relations de travail 4-1.00
Comité de sécurité - santé 4-2.00

Congés spéciaux (événements sociaux) 5-1.00
Congés sans traitement (autres que perfectionnement) 5-9.00

-D-

Définitions 1-3.00
Droits parentaux 5-4.00
Durée de la convention collective 10-1.00

-F-

Formation - perfectionnement 5-6.00
Frais de voyages et déplacements 6-3.00

-G-

Grief (procédure) 9-1.00

-H-

Heures et semaine de travail 8-2.00

-I-

Incapacité partielle 7-3.00
Interprétation - validité 1-2.00

-J-

Jours chômés et payés 5-2.00

-L-

Lettres d'ententes et annexes 10-3.00

-M-

Mesures disciplinaires 8-4.00
Mises à pied 7-2.00
Mouvement de personnel 7-1.00

-N-

Nouvelle technologie 7-5.00

-P-

Participation aux affaires publiques 5-8.00
Primes 6-4.00

-R-

Reconnaissance 2-2.00
Régimes d'assurances 5-3.00
Règles de classement 6-1.00
Représentation syndicale 3-1.00
Rétroactivité 10-2.00
Réunions syndicales et local syndical 3-4.00

-S-

Sécurité syndicale 3-5.00

-T-

Temps supplémentaire 8-3.00
Traitement 6-2.00
Travail à forfait 7-4.00

-V-

Vacances 5-5.00
Versement de la rémunération 6-5.00
Vêtements et uniformes 8-5.00

CHAPITRE 1-0.00 BUT, INTERPRETATION - VALIDITE ET DEFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1-1.01 La présente convention collective a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail, ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 INTERPRETATION - VALIDITE

1-2.01 Interprétation

L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin, et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.

1-2.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi applicable aux règlementations d'ordre public ne peut affecter la validité des autres dispositions de la convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle règlementation.

1-3.00 DEFINITIONS

A moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions, dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-3.01 Employeur

Le Musée des beaux-arts de Montréal: dans cette convention, le Musée des beaux-arts de Montréal, la direction et l'Employeur sont des termes interchangeables.

1-3.02 Syndicat

Le Syndicat du Musée des beaux-arts de Montréal (CSD).

1-3.03 Employé

Signifie et comprend tous les employés, ci-après définis, à qui s'applique la présente convention collective.

1-3.04 Employé à l'essai

L'employé, embauché dans un poste permanent, qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-3.12 pour devenir employé régulier.

1-3.05 Employé régulier

L'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-3.11.

1-3.06 Employé temporaire

L'employé embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroit temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas un (1) an.

A défaut d'entente, l'employé, dont la période d'embauchage excède la période définie au paragraphe précédent obtient, le statut d'employé régulier.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut embaucher un employé temporaire pour remplacer un employé absent pendant la durée de son absence, sous réserve des dispositions de l'article 7-1.07.

L'employé temporaire est mis à pied lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

1-3.07 Employé occasionnel

L'employé embauché de façon occasionnelle et irrégulière pour une période de moins de trente pourcent (30%) de la durée de la semaine régulière de travail.

1-3.08 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes d'emploi, dont les titres apparaissent à l'annexe «A» de la convention collective.

1-3.09 Promotion

Mouvement d'un employé à un autre poste d'une autre classe d'emploi ou de la même classe d'emploi, dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte ou, s'il s'agit de classe d'emploi comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

1-3.10 Mutation

Mouvement d'un employé à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emploi ou à une autre classe d'emploi, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classe d'emploi, comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-3.11 Rétrogradation

Mouvement d'un employé à un autre poste d'une autre classe d'emploi ou de la même classe d'emploi, dont le maximum de traitement est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte ou, s'il s'agit de classe d'emploi comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

1-3.12 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'un employé temporaire ou occasionnel, nouvellement embauché, est soumise pour devenir employé régulier. Cette période est de:

- soixante (60) jours travaillés pour les postes de catégories entretien et sécurité;

- quatre-vingt-dix (90) jours travaillés pour les postes de catégories technique et bureau;

- cent vingt (120) jours travaillés pour les postes de catégorie professionnelle.

L'employé occupant un poste à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Le temps fait à titre d'employé temporaire se soustrait de la période d'essai de l'employé en cause, dans la mesure où tel temps s'est fait au cours des douze (12) derniers mois précédant son embauchage comme employé à l'essai et dans la mesure où tel temps s'est fait dans un poste exigeant les mêmes qualifications ou dans un poste similaire à celui pour lequel il est embauché. En aucun cas, toutefois, la période d'essai de l'employé en cause ne peut être inférieure à vingt (20) jours effectifs de travail comme employé à l'essai.

1-3.13 Poste

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que l'employeur lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article 7-2.00, tout employé détient un poste.

1-3.14 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pourcent (75%) et de trente pourcent (30%) et plus de la durée de la semaine régulière de travail.

L'employeur ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

1-3.15 Traitement

Le montant versé à un employé, conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00.

1-3.16 Service

Division du Musée en divers services, tels que connus et présentés par l'employeur.

1-3.17 Bénévoles - stagiaires

Personne oeuvrant dans le milieu du Musée et qui ne reçoit aucune rémunération ou somme d'argent quelconque, de ce fait.

1-3.18 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

1-3.19 Conjoint

Celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté, ou par le fait, pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de deux (2) ans avec une personne qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage, par divorce ou annulation, fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.
Dans le cas où un enfant est né d'une union de fait, la période de deux (2) ans est réduite à un (1) an.

1-3.20 Supérieur immédiat

Supérieur hiérarchique, employé du Musée, ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:

a) Pour l'employé à l'essai

L'employé à l'essai est couvert par les clauses de la présente convention, sauf:

1) celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement. Dans ce cas, l'employeur donne à cet employé un avis d'une (1) semaine;

2) celles concernant l'application du régime de retraite.

b) Pour l'employé occupant un poste à temps partiel

L'employé occupant un poste à temps partiel est couvert par les clauses de la présente convention, au prorata des heures rémunérées, dans la mesure où il y a droit.

2-1.02 L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise à pied temporaire, la rétrogradation, la mutation, la réduction d'heures ou l'abolition de poste d'un employé.

2-1.03 Les employés temporaires de trois (3) mois et plus de service continu (60 jours), à l'emploi du Musée des beaux-arts de Montréal, sont soumis à l'application de la présente convention sauf en ce qui a trait aux articles suivants:

a) régimes d'assurances;
b) fonds de pension;

c) droits parentaux;
d) ancienneté, selon l'article 8-1.00 et mise à pied;
e) perfectionnement;
f) congé sans solde.

Les employés temporaires sont rappelés par ordre d'ancienneté, dans la mesure où ils répondent aux exigences requises du poste pour lequel ils sont rappelés, et dans la mesure où ils ont travaillé pour l'employeur au cours des vingt-quatre (24) derniers mois précédant le rappel.

L'ancienneté des employés temporaires est calculée en semaines, en jours et en heures de travail, et la semaine régulière est calculée selon la catégorie d'emploi à laquelle ils appartiennent.

A la signature des présentes, l'ancienneté des employés temporaires sera calculée en la manière décrite ci-haut, dans la mesure ou ils ont travaillé pendant les vingt-quatre (24) mois précédant la signature, pour une ou des périodes de trois (3) mois (60 jours) de service continu.

2-1.04 Les employés occasionnels et les employés temporaires de moins de trois (3) mois (60 jours) de service continu ne bénéficient de la convention collective que sur le classement et le salaire, la sécurité syndicale et le droit de grief sur les clauses auxquelles ils ont droit.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant, mandataire et agent négociateur des employés visés par la présente convention collective.

2-2.02 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la signature de la présente convention, entre un employé et l'employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.03 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, mais appliquées de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRESENTATION SYNDICALE

3-1.01 Représentant syndical

Le syndicat peut nommer, pour tous les employés, membres du syndicat, un maximum de cinq (5) représentants syndicaux, employés du Musée des beaux-arts de Montréal, dont la fonction consiste à recevoir tout employé qui a un problème concernant ses conditions de travail et pouvant donner naissance à un grief et à assister un employé, après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue à la procédure de règlement de griefs.

Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer le représentant du Musée des beaux-arts de Montréal, afin de voir à l'application de la clause 9-1.00, après avoir informé son supérieur immédiat du nom du représentant avec qui il a rendez-vous.

Le représentant syndical est l'un ou l'autre des membres du comité de griefs, prévu à la clause 9-1.03. Les membres du comité peuvent être accompagnés d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03.

3-1.02 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des représentants syndicaux dans les cinq (5) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-2.00 ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

3-2.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'employeur libère à temps partiel, sans perte de traitement et

avantages, un (1) représentant syndical, désigné par le syndicat, pour une période de une demi-journée (1/2) par semaine ou toute autre période équivalente, convenue avec le Syndicat, pour la première année suivant la signature de la convention collective et pour une période de une demi-journée (1/2) par mois par années qui suivent.

Le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom des employés libérés à cette fin.

3-2.02 Sur demande écrite, faite cinq (5) jours à l'avance, l'employeur accorde un permis d'absence, sans traitement, à tout employé désigné par le syndicat pour assister à des congrès ou réunions syndicales.

a) Congrès et plénières

Un maximum de deux (2) employés à la fois pour un total maximum de dix-sept (17) jours par année de convention et ce, pour l'ensemble des employés;

b) Réunions ou cours de formation

Un maximum de quatre (4) employés à la fois pour un total maximum de cinquante (50) jours par année de convention pour l'ensemble des employés, pour la première année suivant la signature de la convention collective.

Par la suite, un maximum de deux (2) employés à la fois pour un total maximum de vingt-cinq (25) jours pour l'ensemble des employés, par années qui suivent.

3-2.03 Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les employés appelés comme témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage et ce, sans perte de traitement.

Lors d'un grief collectif, un (1) seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

3-2.04 Tout représentant du syndicat, nommé sur un comité conjoint prévu à la convention, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-2.05 Quatre (4) employés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter, dont deux (2) sans perte de traitement, pour assister à des séances de négociation ou de conciliation.

3-2.06 Pendant toutes les périodes d'absence prévues aux présentes, les employés visés accumulent leur ancienneté et conservent tous leurs droits prévus à la convention collective, sauf si autrement prévu.

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues au paragraphe 3-2.02, le syndicat rembourse, trimestriellement au Musée des beaux-arts de Montréal, toute somme versée à tel employé, à titre de traitement (y compris les primes applicables) et ce, dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

3-2.07 Conseiller syndical

L'employeur reconnaît le conseiller syndical, mandaté par le syndicat. Sur rendez-vous, convenu avec l'employeur, celui-ci s'engage à recevoir le conseiller syndical accompagné des représentants désignés par le syndicat.

3-2.08 Tout représentant du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, aux fins de la rencontre entre le Musée des beaux-arts de Montréal et le syndicat, dans le cadre de la clause 9-1.03 de la convention.

3-3.00 AFFICHAGE

3-3.01 L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage, placés en évidence près du lieu d'entrée et de sortie des employés, ainsi que dans les deux (2) aires de repos des employés.

3-3.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat.

3-4.00 REUNIONS SYNDICALES ET LOCAL SYNDICAL

3-4.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des lieux et des heures régulières de travail du groupe d'employés visé. Cependant, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le Syndicat pourra utiliser l'auditorium du Musée.

3-4.02 Après entente avec l'employeur, un employé, devant normalement travailler pendant la durée d'une réunion du syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister, à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail, ou en dehors des heures prévues de son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

3-4.03 L'employeur met gratuitement à la disposition du syndicat, au siège social du Musée des beaux-arts de Montréal, un classeur verrouillé. Cependant, lorsque disponible, l'employeur fournira au syndicat un local aménagé pour fins de secrétariat.

3-5.00 SECURITE SYNDICALE

3-5.01 Retenue syndicale

L'employeur retient, sur la paie de chaque employé, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet à chaque période de paie, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur fournit un état détaillé, mentionnant le nom des salariés ainsi cotisés et les montants perçus.

L'employeur perçoit de tout nouveau membre, le droit d'entrée fixé par le syndicat, et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations syndicales.

L'employeur inscrit sur les formules T-4 et TP-4 de chaque sala-

rié, le montant total des cotisations syndicales retenues pendant l'année.

Tout changement de cotisation prend effet, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la réception par le Musée des beaux-arts de Montréal d'un avis à cet effet.

3-5.02 Régime syndical

Au moment de la signature de la convention, tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion au syndicat.

Tout employé, embauché après la signature de la présente convention, doit adhérer au Syndicat comme condition du maintien de son emploi.

3-5.03 Documentation

En plus de la documentation qui doit être transmise, conformément aux autres dispositions de la convention collective, l'employeur doit transmettre la «documentation» prévue au présent article:

a) Au plus tard, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'employeur fournira au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun:

- son nom;
- son adresse;
- son statut (permanent, à l'essai ou temporaire);
- le poste occupé;
- la classe d'emploi;
- le traitement;
- sa date de naissance.

b) L'employeur fournit mensuellement, s'il y a lieu:

- le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à 3-5.03 a);
- le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du

nouveau poste et la date du changement;
- les changements d'adresses portés à sa connaissance.

L'employeur transmet simultanément au syndicat copie de toute directive concernant l'application de la convention collective adressée à un employé, à un groupe d'employés ou à la totalité des employés à qui s'applique la convention.

L'employeur transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans solde de plus d'un (1) mois, ou un congé de maternité.

CHAPITRE 4-0.00 COMITES CONJOINTS

On désigne par comités conjoints, les comités ci-après cités, ou ceux dont la convention collective prévoit la création.

4-1.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de l'employeur ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé «Comité de relations de travail».

4-1.02 Ce comité est paritaire et est composé de deux (2) employés, mandatés par le syndicat et d'au plus, de deux (2) représentants de l'employeur.

4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses réunions.

4-1.04 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des employés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la présente convention.

4-1.05 A une réunion du comité de relations de travail, les représentants du syndicat peuvent obtenir, des représentants de l'employeur, des explications relatives à une décision de l'employeur touchant directement ou indirectement les employés couverts par les présentes.

4-1.06 A ce comité, des réunions pourront être prévues, que pour les fins de discussions, selon l'article 9-1.03 a) de la convention collective.

4-2.00 COMITE DE SECURITE - SANTE

4-2.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés et assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

4-2.02 A cet effet, un comité conjoint patronal-syndical sera formé pendant la durée de cette convention. Les parties conviennent de former dans les soixante (60) jours de la signature de la présente, un comité de sécurité composé de quatre (4) membres dont au plus deux (2) sont désignés par l'Employeur et deux (2) par le Syndicat.

4-2.03 Les membres désignés par le syndicat sont libérés, sans perte de traitement, lors des réunions du comité.

4-2.04 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait à la santé, la sécurité ou le bien-être des employés.

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 CONGES SPECIAUX

5-1.01 L'employeur permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, à l'occasion:

a) de son mariage: un maximum de trois (3) jours ouvrables, y compris le jour du mariage;

b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour de l'événement, à la condition qu'il y assiste;

c) le décès de son conjoint ou de ses enfants: un maximum de sept (7) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs, dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, brue, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: le jour des funérailles;

f) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;

g) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un employé à s'absenter de son travail ou toute autre raison valable qui oblige l'employé à s'absenter de son travail après acceptation de l'employeur.

5-1.02 L'employé n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous paragraphe d) et e) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel.

5-1.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande écrite, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04 L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé, sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à l'employeur, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

5-1.05 En outre, l'employeur, sur demande, permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:

a) l'employé subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère de l'Education;

b) l'employé, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

c) l'employé, à la demande expresse de l'employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la Loi.

5-1.06 L'employeur peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

5-2.01 Les employés bénéficient de douze (12) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

5-2.02 Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le Syndicat, la répartition de tels jours chômés et payés peut être modifiée:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Fête nationale des Québécois;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Fête de l'Action de Grâce;
- Jour de Noël;
- Lendemain de Noël;
- plus une (1) journée mobile à être fixée entre Noël et le Jour de l'An;

5-2.03 Si tel jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche il est, au choix de l'employeur, déplacé au jour ouvrable qui précède ou qui suit, moyennant un avis de vingt (20) jours ouvrables au syndicat avant la date prévue pour le jour chômé et payé.

5-2.04 Si, pour un employé donné, un jour chômé et payé coïncide soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire, ce dernier reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à l'employé et à l'Employeur.

5-3.00 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE ET DE RENTES

I - Régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie

5-3.01 Le régime d'assurance-vie et le régime d'assurance-maladie présentement en vigueur au Musée est maintenu pour la durée de la présente convention collective.

II - Régime d'assurance-salaire

5-3.02 L'employé, qui est incapable de travailler par suite d'un accident autre qu'un accident du travail ou par suite de maladie, a droit à un congé, sans perte de salaire, selon les modalités ci-après décrites:

1. a) Au premier (1er) janvier de chaque année, l'employeur attribut à chaque employé un crédit de douze (12) jours de congé pour maladie;

   b) L'employé nouvellement embauché, après le premier (1er) janvier, reçoit un crédit proportionnel entre sa date d'embauchage et la fin de l'année courante;

   c) Lors du départ d'un employé, son crédit de congés-maladie est établi au prorata de la durée de son service pour l'année courante.

2. Les jours de congé-maladie ne sont pas cumulatifs. Vers le quinze (15) février de l'année suivante, l'Employeur informe l'employé de son solde de crédit de congés-maladie. Celui-ci pourra bénéficier d'une période de temps équivalente à cinquante pourcent (50%) de son solde de crédit de congés-maladie pour ajouter à sa période de vacances.

   Pour les fins de cet article, un employé qui a été en service plus de la moitié d'un (1) mois, se voit reconnaître la totalité de ce mois.

5-3.03 Le régime d'assurance-salaire (indemnité hebdomadaire, rentes d'invalidité) actuellement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention.

III - Régime de rentes

5-3.04 Dans les soixante (60) jours des présentes, un comité paritaire sera formé dans le but d'étudier le régime de rentes présentement en vigueur et d'examiner différentes possibilités ou options.

5-3.05 Si un nouveau plan était proposé ou si des modifications étaient apportées au plan actuel, celles-ci n'entreront en vigueur qu'à compter d'un vote majoritaire des employés.

5-3.06 Le régime de rentes présentement en vigueur est maintenu jusqu'à l'application d'un nouveau régime ou des modifications du plan actuel.

IV - Cotisation

5-3.07 Lorsque les primes d'assurances sont payables par l'Employeur et par l'employé, celles-ci le sont dans la proportion suivante:

- Employeur 60%
- Employé 40%

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Section I Dispositions générales

5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

Section II Congé de maternité

5-4.02 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.05, doivent être consécutives.

5-4.03 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité. Cependant la durée du congé de maternité est réduite de vingt (20) à quinze (15) semaines.

5-4.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

5-4.05 L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

5-4.06 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

5-4.07 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-4.08 A) Cas admissibles à l'assurance-chômage

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-4.10:

---

* L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pourcent (85%) de son traitement hebdomadaire;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pourcent (85%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pourcent (85%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins du paragraphe b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

B) Cas non admissibles à l'assurance-chômage

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-cinq pourcent (85%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines.

C) Pour les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 5-4.08.

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé.

5-4.09 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 5-4.08.

5-4.10 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-4.11, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

5-4.11 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins quatre (4) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines, si l'état de santé de son enfant l'exige, sur présentation d'un certificat médical.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-4.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.13 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.21.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée est présumée avoir démissionné, si elle ne se présente pas au travail.

5-4.14 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié, si elle avait alors été au travail.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.15 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classe d'emploi ou, s'il elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective applicables, d'une autre classe d'emploi. Elle doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée a droit, s'il y a lieu, aux indemnités prévues par la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail.

Autre congés spéciaux

5-4.16 L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période

dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

5-4.17 Durant les congés spéciaux, en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.10, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.14. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-4.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV Autres congés parentaux

5-4.18 L'employé, dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

5-4.19 Dans les cas d'adoption, les dispositions applicables aux congés de maternité s'appliquent mutatis mutandis à l'employé ou à l'employée. Cependant la durée du congé d'adoption n'est que de quinze (15) semaines.

Le congé d'adoption est accordé en conformité avec les dispositions des lois applicables en cette matière.

5-4.20 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à 5-4.19, a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Congés sans traitement

5-4.21 Après approbation de l'employeur, celui-ci accorde un congé sans traitement d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines, en prolongation du congé de maternité; telle approbation ne pouvant être refusée sans motif valable.

5-4.22 Après approbation de l'employeur, celui-ci accorde un congé sans traitement d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines, en prolongation du congé d'adoption; telle approbation ne pouvant être refusée sans motif valable.

5-4.23 Au cours du congé, sans traitement, l'employé ou l'employée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

Au retour de ce congé sans traitement, il reprend son poste, sous réserve des dispositions du chapitre 7-0.00.

Dispositions diverses

5-4.24 Les périodes de congés visées aux clauses 5-4.21 et 5-4.22 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

5-4.25 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.22.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé, sans traitement, pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail, est présumé avoir démissionné.

5-4.26 L'employé, à qui l'employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 5-4.21 et 5-4.22, doit donner un pré-

avis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement, avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

5-4.27 L'employé, qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-4.19, bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.10, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 5-4.14.

5-5.00 VACANCES (CONGE ANNUEL)

5-5.01 Au cours de chaque année financière, un employé a droit à des vacances annuelles, dont la durée est déterminée aux clauses 5-5.15, 5-5.16 et 5-5.17, selon le cas.

5-5.02 Lorsque l'employé a droit à une période de congé annuel comportant une fraction de semaine, il peut compléter cette semaine à ses frais.

5-5.03 Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois, inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois complet d'ancienneté.

5-5.04 La période d'ancienneté donnant droit au congé annuel payé s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

5-5.05 L'employé incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il devra y avoir entente entre l'employé et l'employeur.

Il en est de même pour l'employé qui, à cause de la nature de son travail, ne peut prendre sa période de vacances, dans la période prescrite aux présentes.

5-5.06 En congé annuel, l'employé reçoit le traitement équivalent à celui qu'il recevrait s'il était au travail.

5-5.07 Le traitement du congé annuel est remis à l'employé avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel et ce, sur un chèque distinct.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

5-5.08 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

5-5.09 Lorsqu'un employé, ayant quinze (15) ans d'ancienneté, quitte le service de l'employeur à la date de sa retraite, il a droit au bénéfice de jours de congé annuel de l'année de sa retraite.

5-5.10 L'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des employés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence, au plus tard le 15 mars, et en avise par écrit son supérieur immédiat.

5-5.11 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril.

5-5.12 L'employeur établit la liste des vacances des employés en tenant compte d'une part, de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service, et d'autre part, de la préférence exprimée par les employés et des besoins du service.

5-5.13 Il est loisible à deux (2) employés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur(s) période(s) de congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

5-5.14 Lorsque la période de vacances a été approuvée par l'employeur, un changement peut être possible, à la demande de l'employé, si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée, avec le consentement de l'employeur.

5-5.15 L'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 avril, a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé annuel payés pour chaque mois de service.

5-5.16 L'employé ayant quinze (15) ans et moins d'ancienneté au 30 avril, a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payés.

5-5.17 L'employé ayant plus que quinze (15) ans d'ancienneté au 30 avril, a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payés.

5-6.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-6.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels des employés.

5-6.02 Le syndicat reconnait que la responsabilité d'établir et de mettre en application une politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur. Toutefois, telle politique devra être applicable à tous les employés et de façon non-discriminatoire.

Les activités de perfectionnement et de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé ou de celles qu'il pourrait être appelé à accomplir chez l'employeur.

5-6.03 Congé d'éducation

Après acceptation de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, tout employé peut bénéficier d'un congé d'éducation, non payé, d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans le domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation, en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

Si un employé est inscrit, à temps partiel, à un cours dans le domaine de spécialisation de son poste, il peut, après acceptation de l'employeur, obtenir un congé, sans solde, de quatre (4) heures par semaine pour assister à ce cours; l'employeur ne pouvant refuser sans motif valable.

5-6.04 Perfectionnement professionnel

Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en offrant aux employés, dans la mesure du possible, des moyens de participer à des séminaires, à des conférences, à des réunions de travail, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif.

Tout employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel, sous réserve que tel employé peut refuser.

Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, et que tel employé accepte, en vertu de la présente clause, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.

Tout employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut être admis à bénéficier.

Tout employé bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, doit toucher le remboursement de dépenses de voyage lorsque cela s'applique et de toute autre dépense supplémentaire, ainsi que les frais d'inscription, de scolarité et de stage.

5-6.05 Assistance aux conférences et aux congrès

Sur autorisation de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, un employé peut, à l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des possibilités budgétaires, assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'employeur doit accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnable, y compris les droits d'inscription pour assister à une conférence ou un congrès.

Tout employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur, pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.

Après autorisation de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, tout employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, bénéficie d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage suivant les normes en vigueur.

Après autorisation de l'employeur, tout employé demandé pour donner une conférence ou un cours dans son domaine de spécialisation peut préparer, pendant ses heures normales de travail, cette conférence ou ce cours. Sa charge de travail devra être diminuée en conséquence, après entente avec l'employeur.

5-6.06 Divers

Advenant le cas où l'employeur accepte et qu'un employé est demandé pour siéger sur un jury de sélection, la charge de travail pourra dans la mesure du possible, être réduite en conséquence.

Les employés qui siègent sur des conseils d'administration dans le milieu muséologique pourront, après entente avec l'employeur, être libérés en conséquence.

L'employeur doit fournir aux employés, dans la mesure du possible, un endroit adéquat pour travailler, de même que leur fournir les outils de travail spécifiques aux besoins de leurs fonctions. Tout problème relatif à cette clause devra être préalablement discuté au comité des relations de travail.

5-6.07 L'Employeur mettra sur pied des sessions d'information et de formation pour le personnel du Musée, concernant le milieu de travail, une fois que des besoins précis auront été formulés par le comité de relations de travail.

De même, l'Employeur et le Syndicat mettront, conjointement, sur pied, un Comité d'étude de mise en valeur du potentiel non-utilisé des ressources humaines du Musée des beaux-arts.

5-7.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL - BIEN-ETRE

5-7.01 Dans le cas d'un accident de travail donnant droit à des prestations en vertu de la loi, l'employé bénéficiaire demeure couvert par le régime d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

5-7.02 L'accidenté a, si possible, le choix de son hôpital en autant qu'il soit à l'intérieur d'un rayon de six (6) kilomètres. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur. Cependant, en tout temps, l'employé a droit au médecin de son choix.

5-7.03 Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la C.S.S.T. ainsi que les frais de transport de l'accidenté, à la suite d'un accident du travail, ne sont pas à la charge de l'employé.

5-7.04 L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail, subi alors qu'il était au service de l'employeur, reçoit pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi des accidents du travail et le salaire régulier de l'employé durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Le salaire net est le salaire régulier prévu à l'alinéa précédent réduit des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite, aux régimes d'assurance collectifs et des cotisations syndicales. Le salaire net est réduit de l'indemnité payable en vertu de la Loi des accidents du travail et le différentiel net est ramené à un brut imposable.

Le salaire régulier servant de base de calcul au montant prévu au présent paragraphe est celui de l'accidenté lors de l'accident.

Aux fins du présent paragraphe, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit, en vertu de la Loi des accidents du travail, une indemnité pour incapacité totale.

Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, l'employé doit informer l'employeur des montants qui lui sont payables

et l'autorise par écrit à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

Cette clause ne s'applique

1) aux employés temporaires de moins de quatre (4) mois de service;
2) aux employés à l'essai;
3) aux employés occasionnels.

5-7.05 Aire de repos des employés

L'Employeur met à la disposition des employés des espaces pouvant accomoder environ vingt-cinq (25) personnes, afin qu'ils puissent y prendre leurs périodes de repas et de repos. L'usage de cette salle doit servir principalement à cette fin et elle doit être aménagée de manière adéquate par l'Employeur.

5-8.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-8.01 L'employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-8.02 L'employé, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux (2) événements.

5-8.03 L'employé régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais visés, est considéré comme ayant démissionné.

L'employé élu est considéré comme étant en absence, sans salaire, pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

5-8.04 L'employé régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonc-

tion en autant qu'il avise, dans des délais suffisants, son supérieur immédiat.

5-8.05 L'employé, élu à une élection provinciale ou fédérale, demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-8.06 Dans les vingt-et-un (21) jours de la fin de son mandat, il doit signifier à l'employeur sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré avoir démissionné.

5-8.07 A son retour, il reprend son poste, si celui-ci n'a pas été aboli ou comblé de façon définitive pendant son absence, le tout sous réserve des dispositions du chapitre 7-0.00.

5-9.00 CONGE SANS TRAITEMENT

5-9.01 L'employeur peut accorder à un employé régulier, possédant plus de trois (3) années d'ancienneté, un congé sans traitement, pour un motif valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé et doit comprendre l'utilisation aux mêmes fins des vacances accumulées pour l'année.

5-9.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé, sans traitement, doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-9.03 Durant son absence, l'employé conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ. Il peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles, si les règlements desdits plans le permettent.

5-9.04 A son retour, il reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que l'employé en cause n'ait été déplacé de son poste par application de l'article 7-2.00.

5-9.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à l'employeur toute somme déboursée pour et au nom dudit employé.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

6-1.01 Dans les cent-vingt (120) jours de la signature de la convention collective, l'employeur transmet au syndicat les descriptions de tâches pour chaque poste couvert par l'unité de négociation. Ces descriptions doivent être conformes aux titres des classes d'emploi apparaissant en annexe. Dans la même période, l'employeur confirme à tout employé en poste, à la date de la signature, le classement qu'il détenait.

6-1.02 Détermination de la classe d'emploi à la signature de la convention collective

L'employé qui s'est vu attribuer l'une ou l'autre des classes d'emploi et qui considère que son classement aurait dû être différent, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat. L'employé ou le syndicat doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. L'employeur communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief.

En cas de réponse insatisfaisante ou à défaut de réponse dans le délai prévu, l'employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief à l'arbitrage, selon la procédure habituelle.

Dans ce cas, l'arbitre peut déterminer la classe d'emploi dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement, s'il y a lieu, et l'employé est réputé, le cas échéant, posséder l'équivalent des qualifications requises pour ce poste.

6-1.03 Détermination de la classe d'emploi en cours de formation

Dès son embauchage, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi prévues en annexe.

6-1.04 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attri-

butions caractéristiques, dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

6-1.05 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit, de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions. Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

6-1.06 Modification dans les fonctions

L'employé qui prétend que les fonctions, dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, sont modifiées et de ce fait, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de soixante (60) jours ouvrables de la date de son dépôt.

6-1.07 L'arbitre, qui fait droit à un tel grief, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emploi dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que le Musée des beaux-arts de Montréal l'exigait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan.

6-1.08 Lors de la création d'un nouveau poste, l'employeur et le syndicat doivent se rencontrer, afin de s'entendre sur le classement et la rémunération du nouveau poste. A défaut d'entente, le Syndicat peut soumettre le litige à l'arbitrage, selon les procédures habituelles.

6-1.09 Lorsqu'un employé est appelé à prendre en charge une partie des tâches d'un employé absent, cet employé voit son salaire majoré de dix pourcent (10%), si cette surcharge de travail est pour une période de trente-cinq (35) jours ouvrables et plus, continus. Les tâches en surplus ne peuvent être transférées à quelqu'un d'autre en cours d'exécution, à moins du consentement écrit de l'employé qui effectue ladite surcharge.

Les tâches supplémentaires à effectuer doivent provenir d'un poste de classement supérieur au poste de l'employé qui effectue ladite surcharge.

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON - TRAITEMENT

6-2.01 Dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur informe les employés de l'échelon de traitement et du niveau qui leur est accordé, selon la classe d'emploi qui leur est attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.02 L'employé, qui considère que l'échelon de traitement et le niveau accordés ne sont pas conformes aux modalités prévues, peut soumettre un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de l'information traitant de son échelon de traitement.

L'employeur communique sa réponse à l'employé avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief.

En cas de réponse insatisfaisante ou à défaut de réponse, l'employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure habituelle.

6-2.03 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

Le niveau de tout nouvel employé est déterminé par une grille des facteurs d'évaluation, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.04 L'échelon correspond à une (1) année d'expérience pertinente jusqu'à un maximum correspondant au quatrième (4e) échelon. Le ou les échelon(s) subséquent(s) est ou sont accordé(s) selon une évaluation au rendement faite à la discrétion de l'Employeur.

Le niveau correspond à l'évaluation établie au moyen d'une grille de facteurs d'évaluation.

Les échelons et les niveaux indiquent le traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe «B» de la convention collective.

6-2.05 Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que les exigences requises pour le poste et son niveau, se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux exigences spécifiées dans la description de tâches, jusqu'à un maximum correspondant au quatrième (4e) échelon.

6-2.06 Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans son niveau d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez un autre employeur ou chez l'Employeur, dans une classe d'emploi équivalente ou supérieure à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises pour le poste.

6-2.07 De même, un employé ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder un (1) échelon, jusqu'à un maximum correspondant au quatrième (4e) échelon, pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient pertinentes et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, quant à la scolarité pour la classe et le niveau d'emploi auxquels l'employé appartient.

6-2.08 Avancement d'échelon

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience, jusqu'à un maximum correspondant au quatrième (4e) échelon. Les autres échelons sont accordés selon une évaluation au rendement faite à la discrétion de l'Employeur.

6-2.09 L'employé mis à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas trois (3) mois, est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon, considéré au service de l'employeur pendant cette période.

6-2.10 Le premier avancement d'échelon est consenti le premier (1er) avril qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.11 L'avancement d'un (1) échelon additionnel est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient pertinentes et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, quant à la scolarité pour le poste et le niveau d'emploi auxquels l'employé appartient.

6-2.12 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

6-2.13 Lors d'une promotion (y compris une promotion temporaire de plus d'un (1) mois.

Lorsqu'un employé obtient une promotion, son échelon, dans la nouvelle classe ou dans la même classe d'emploi de niveau supérieur, est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes:

a) i) Personnel des catégories bureau, technique et professionnelle

Il reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe, à défaut de quoi, il se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si telle augmentation a pour effet de porter l'employé promu à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de l'employé est celui du dernier échelon et la différence entre le taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

ii) Personnel des catégories entretien et sécurité

Le passage du taux de traitement de l'employé au taux de la nouvelle classe doit assurer une augmentation minimum de trente cents (0.30$) l'heure; à défaut, l'employé reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de trente cents (0.30$) l'heure.

b) Il se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe ou de la même classe de niveau supérieur qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

6-2.14 Lors d'une mutation

Lorsqu'un employé est muté, il se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe ou, il conserve le taux de traitement qu'il détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

a) lorsqu'un employé est rétrogradé volontairement, il obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:

i) il est placé à l'échelon de la nouvelle classe d'emploi ou de la même classe d'emploi de niveau inférieur, dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;

ii) il est placé à l'échelon de la nouvelle classe ou de la même classe d'emploi de niveau inférieur, correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

b) Lorsqu'un employé est rétrogradé involontairement, il obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues à a), sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle fonction et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de l'employé progresse.

Si l'employé revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emploi ou à un poste d'une classe d'emploi équivalente, il reçoit alors une rémunération équivalente à l'échelon qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

6-2.16 Traitement

Sous réserve de la clause 6-2.17, l'employé a droit au taux de traitement qui lui est applicable, selon sa classe d'emploi, telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et selon son échelon et son niveau, s'il en est. Ces taux sont ceux apparaissant aux annexes.

6-2.17 Nul employé ne peut subir de diminution de traitement du seul fait de l'application des échelles de traitement prévues aux annexes.

6-3.00 FRAIS DE DEPLACEMENTS

6-3.01 Principes généraux

1. «Déplacement»: un voyage autorisé, effectué par un employé dans l'exercice de ses fonctions, et au cours duquel il supporte des frais de transport, de logement ou de subsistance.

2. Le supérieur immédiat décide, dans le cadre des lignes directrices établies, de l'opportunité d'un déplacement et détermine les moyens de transport et les conditions de logement et de subsistance de l'employé à l'occasion de ce déplacement.

3. Pour être remboursables, les frais de déplacement ou d'assignation doivent être nécessaires, raisonnables et avoir été réellement supportés.

4. L'employé, qui présente des pièces justificatives ou des renseignements faux, inexacts ou incomplets, à l'appui d'une demande de remboursement non conforme à ces règles, est passible de mesures disciplinaires et ce, sans préjudice de tout autre recours permis par la loi.

5. Le supérieur immédiat doit, avant de recommander le remboursement de frais de déplacement, s'assurer du respect de ces règles et de la conformité des frais supportés avec le travail réalisé.

6. Sur demande de l'employé, celui-ci recevra une avance correspondant à l'estimation des frais qu'il aura à supporter pour un déplacement. Les employés qui se déplacent de façon régulière peuvent aussi obtenir des avances permanentes.

6-3.02 Frais de transport

1. L'employé doit utiliser les moyens de transport en commun. Toutefois, le supérieur immédiat peut autoriser un employé à utiliser son véhicule automobile personnel, lorsque l'emploi de ce moyen de transport s'avère plus économique ou lorsque les circonstances le justifient.

2. Les frais de transport aller et retour supportés par un employé pour se rendre de son point de travail à sa résidence pour y prendre des repas ne sont pas remboursables.

3. Lorsque l'utilisation d'un véhicule automobile personnel a été autorisé par le supérieur immédiat, les règles d'indemnisation suivantes s'appliquent:

   a) aux fins de l'indemnisation, la distance admise est la distance nécessaire et effectivement parcourue par l'employé dans l'exercice de ses fonctions;

   b) les frais de stationnement et de péage supportés par l'employé au cours du déplacement sont remboursables;

   c) les frais de stationnement au lieu habituel de travail supportés par l'employé le jour du départ et le jour du retour sont remboursables, si le supérieur immédiat les juge nécessaires;

4. Le supérieur immédiat peut, lorsqu'il le juge nécessaire, autoriser l'utilisation d'un véhicule-taxi comme moyen de transport.

5. L'employé, qui est tenu de retourner au travail ou encore d'y rester après que les services ordinaires de transport en commun ou que ses moyens habituels de transport ne sont plus disponibles, pourra utiliser un véhicule-taxi à partir de son domicile jusqu'au lieu de travail et pour le retour, au besoin. Le présent alinéa ne s'applique pas aux déplacements effectués pour se rendre au travail ou en revenir immédiatement avant ou après l'horaire régulier de travail.

6. L'employé autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel reçoit pour toute la distance admise, une indemnité de vingt-quatre cents et demi (0.245$) le kilomètre.

7. L'employé qui, quoique tenu d'utiliser un moyen de transport en commun, utilise plutôt son véhicule automobile personnel, n'a droit qu'à une indemnité de dix cents (0.10$) par kilomètre ainsi parcouru. Cette indemnité inclut les frais d'utilisation d'un moyen de transport en commun ou d'un véhicule-taxi, ainsi que les frais de stationnement et de péage supportés par l'employé, au cours du déplacement.

8. L'employé, qui présente le preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son véhicule automobile personnel pour les besoins de son travail, peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, selon les conditions et modalités suivantes:

   a) une (1) fois par année financière, l'employé peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance dès qu'il a parcouru les mille six cents (1 600) premiers kilomètres pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

   b) à la fin d'une année financière, l'employé qui n'a pas parcouru au moins mille six cents (1 600) kilomètres durant cette année financière peut demander le versement d'une indemnité de trois cents (0.03$) par kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à condition que l'échéance de son assurance commerciale survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

6-3.03 Frais de repas

1. Ne sont remboursables que les frais de repas pris par un employé à plus de seize (16) kilomètres par route et ce, en utilisant la route la plus directe, entre le Musée et l'endroit du déplacement.

2. Lorsque le départ s'effectue avant 07 h 30, 11 h 30 ou 17 h 30 et le retour après 13 h 30 ou 18 h 30, les repas normalement et effectivement pris après ces heures de départ ou avant ces heures de retour sont admis aux fins de l'indemnisation.

3. Lorsque le départ s'effectue avant 23 h 30 et le retour après 01 h 30, pour un employé dont l'horaire régulier de travail s'échelonne, entre 19 h 00 et 07 h 00, un repas de nuit effectivement pris est admis aux fins de l'indemnisation.

4. Pour chaque journée civile complète, l'employé touche, pour ses frais de repas, une indemnité forfaitaire de vingt-cinq dollars (25.00$), y compris taxes et pourboires. Si un jour de déplacement s'étend sur moins qu'un jour civil complet, les sommes maximales admissibles pour frais de repas, y compris taxes et pourboires, sont les suivantes:

a) pour le déjeuner . . . . . 5.25$
b) pour le dîner 7.75
c) pour le souper 12.00
d) pour le repas de nuit 12.00

Si, en raison de circonstances exceptionnelles, l'employé doit supporter des frais de repas supérieurs à ceux prévus, il sera remboursé des frais excédentaires sur autorisation spécifique du directeur de l'administration et du financement.

5. Lorsque le coût du transport en commun, les frais de logement ou les frais d'inscription à un congrès, une conférence, un colloque, un symposium ou tout autre événement semblable comprennent les frais de certains repas, ces repas ne sont pas remboursables en vertu de ces règles.

6. Malgré l'article 4, l'employé qui, lors d'un déplacement, apporte ses repas de son domicile ou assume le coût de la nourriture qu'il apporte et prépare sur place reçoit, à titre de remboursement des frais de repas admissibles, une indemnité forfaitaire établie comme suit:

a) pour le déjeuner . . . . . 3.40$
b) pour le dîner 5.30
c) pour le souper 5.30

6-3.04 Frais de logement

1. L'employeur rembourse l'employé des frais raisonnables de logement effectivement supportés dans un établissement hôtelier, sur autorisation de l'employeur.

2. Lorsqu'un employé, au cours d'un déplacement autorisé, loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, il a droit à un montant forfaitaire de quinze dollars (15.00$).

6-3.05 Autres frais

1. Pour chaque jour de déplacement comportant un coucher dans un établissement hôtelier, l'employeur accorde à l'employé une indemnité forfaitaire de quatre dollars (4.00$). L'employeur rembourse également les frais suivants:

   a) les frais raisonnables de blanchissage supportés pendant le déplacement, à condition qu'il soit de plus de trois (3) jours consécutifs;

   b) les frais d'obtention de chèques de voyage, de monnaies étrangères et d'un passeport lors d'un déplacement à l'étranger;

   c) tous les autres frais raisonnables et directement reliés au déplacement, à l'exception des pourboires.

2. Les frais d'appels téléphoniques sont remboursables, dans la mesure où ils sont faits pour les besoins du service. Pour chaque demande de remboursement à ce titre, l'employé doit indiquer le nom de la personne avec laquelle il a communiqué et le motif de l'appel.

   Malgré l'alinéa précédant, un employé a droit, sur présentation de pièces justificatives, au remboursement de frais d'appels téléphoniques interurbains, jusqu'à concurrence de sept dollars (7.00$) ou par période de cinq (5) minutes, soit le plus avantageux des deux, et ce, pour chaque période comportant deux (2) couchers consécutifs.

3. Lors de déplacement à l'étranger, l'employeur remboursera, à l'employé en déplacement, une assurance-voyage sur la vie, le vol et les accidents.

6-3.06 Pièces justificatives

1. L'employé doit présenter une preuve de déplacement pour chaque déplacement et pour chaque journée complète de séjour. Aucune preuve n'est toutefois exigée pour un déplacement de moins de deux cent quarante (240) kilomètres aller et retour, lorsqu'il y a utilisation d'un véhicule automobile personnel et que le déplacement ne comporte pas de frais de repas ou de logement.

   Aux fins du présent article, une pièce justifiant l'utilisation de l'un ou l'autre des services mentionnés aux articles 4 à 10 consituent une preuve de déplacement, même s'il n'est pas prévu dans ces articles qu'une telle pièce est nécessaire pour justifier une dépense particulière.

2. L'employé qui couche dans un établissement hôtelier doit fournir le reçu de caisse enregistreuse. Si l'établissement ne peut fournir un tel reçu, un reçu officiel d'un représentant de l'établissement est accepté. La pièce justificative fournie doit indiquer le nom de l'employé, la durée et les dates de séjour, le coût du logement, ainsi que le nom et l'adresse de l'établissement où il a logé.

3. L'employé qui couche ailleurs que dans un établissement hôtelier doit indiquer la nature du service utilisé. Dans les cas où le remboursement s'effectue selon les frais réels, il doit fournir une pièce justificative. Lorsque l'employé n'a aucune preuve de déplacement, il doit fournir le nom et l'adresse de l'endroit où il a logé.

4. Lorsque le coût d'un repas excède le maximum admissible, des pièces justificatives sont exigées.

5. Lorsque le trajet aller et retour effectué est de plus de deux cent quarante (240) kilomètres, l'employé doit fournir un reçu prouvant qu'il a supporté des frais reliés à l'utilisation d'un véhicule automobile.

6. Lorsque l'employé utilise un moyen de transport en commun, il doit fournir un reçu prouvant le paiement du billet, s'il est d'usage pour les transporteurs de remettre un tel reçu.

7. Lorsque l'employé utilise un véhicule-taxi, il doit fournir une pièce justificative et indiquer en outre les points de départ et de destination.

8. Lorsqu'un employé utilise un stationnement, il doit fournir une pièce justificative.

9. Lorsqu'un employé effectue des appels téléphoniques, il doit fournir des pièces justificatives.

10. Lorsque l'employé supporte d'autres frais admissibles en vue des présentes règles, il doit fournir des pièces justificatives, s'il est d'usage de fournir de telles pièces.

6-3.07 Production du compte

L'employé doit produire sa réclamation dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement, soit le retour, soit la période désignée par l'employeur, laquelle ne doit pas normalement dépasser un (1) mois. La réclamation doit être accompagnée des pièces justificatives originales et des autres renseignements exigés en vertu des présentes règles ou demandés sur les formulaires prévus à cet effet.

6-4.00 PRIMES

6-4.01 L'employé, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre seize heures (16 h 00) et huit heures (08 h 00), bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, soit:

- De la signature de la convention collective au 31 mars 1984 . . . . . 0.25$

- Du 1er avril 1985 au 31 mars 1986 . . . . . 0.35$

6-5.00 VERSEMENT DE LA REMUNERATION

6-5.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

6-5.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:

a) le traitement brut et le traitement net, ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1er janvier au 31 décembre);

b) la cotisation syndicale;
c) les retenues pour fins d'impôts;
d) les cotisations au fonds de pension;
e) les cotisations au régime collectif d'assurance-groupe;
f) les cotisations au régime de rentes du Québec;
g) la cotisation d'assurance-chômage;
h) la période concernée;
i) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions;
j) tous autres renseignements déjà fournis à la date de la signature de la présente convention.

6-5.03 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec l'employé et le syndicat sur les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte que l'employé ne rembourse jamais plus de dix pourcent (10%) de son traitement brut par paie.

6-5.04 Sauf dans le cas où la C.S.S.T. émet directement à l'employé l'état des indemnités versées, l'employeur indique sur les formules T-4 et TP-4 les montants qu'il a reçus au nom de cet employé, à titre d'indemnités.

L'employeur indique sur les formules T-4 et TP-4, le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

6-5.05 a) L'Employeur remet à l'employé, dans les quinze (15) jours de son départ, un état signé des montants dûs en traitement et en bénéfices marginaux;

b) L'Employeur remet ou expédie à l'employé, dans les quinze (15) jours suivant son départ, son chèque de paie, incluant ses bénéfices marginaux ainsi que sa formule de cessation d'emploi.

6-5.06 Les primes à être versées, en vertu de la présente convention, le sont avec la paie de l'employé, selon les modalités prévues à 6-5.01, dans les délais prévus pour chacune de ces primes.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SECURITE D'EMPLOI

7-1.01 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé doit être affiché, pendant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables, aux endroits habituels d'affichage de l'employeur. Une copie de cet affichage est remise, simultanément, au syndicat.

L'Employeur doit expédier, par courrier, aux employés réguliers absents durant la période d'affichage, copie de tout affichage.

7-1.02 Dans les trente (30) jours ouvrables de la fin d'un affichage, l'Employeur doit aviser les employés qui y ont posé leur candidature, de l'acceptation ou du refus de leur candidature.

Dans le cas du refus d'une candidature, l'avis doit exposer les motifs du refus.

7-1.03 L'affichage prévu au paragraphe précédent doit comporter, entre autres:

- Une description sommaire du poste;
- le titre du supérieur immédiat;
- l'horaire de travail;
- le nom de la classe d'emploi;
- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises;
- le nom du service;
- la date limite pour poser sa candidature;
- le nom de la personne à qui la candidature doit être remise.

Tout employé intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat en postulant, selon le mode prescrit.

Les qualifications requises doivent être en relation avec le poste à combler.

7-1.04 Nomination

L'Employeur accorde le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature dans les délais prévus, à la condition qu'il réponde aux qualifications requises pour combler le poste.

7-1.05 Période d'essai

L'employé, à qui le poste est attribué, a droit, selon le cas, aux périodes d'essai ci-après décrites:

- pour les postes des catégories entretien et sécurité: soixante (60) jours travaillés;

- pour les postes des catégories technique et bureau: quatre-vingt-dix (90) jours travaillés;

- pour les postes de la catégorie professionnelle: cent vingt (120) jours travaillés.

En tout emps, pendant cette période, l'employé peut renoncer à la promotion ou à la mutation et réintégrer son ancien poste, moyennant un avis de 10 jours ouvrables à l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits. Dans le cas où l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé promu, il peut retourner celui-ci à son ancien poste, moyennant un avis de dix (10) jours ouvrables à l'employé. L'employé qui retourne à son ancien poste reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à ce poste.

7-1.06 Dans tous les cas prévus au présent chapitre, l'Employeur accepte le fardeau de la preuve advenant une mésentente sur le choix d'un candidat.

7-1.07 Poste temporairement vacant

Tout poste temporairement vacant que l'Employeur désire combler doit être comblé de la manière suivante:

1. Le poste est offert à l'employé pour qui le poste constitue une promotion et qui a le plus d'ancienneté dans le service concerné en premier lieu, puis dans le département et enfin, dans le Musée;

2. L'employé doit répondre aux qualifications requises, tel que défini à l'article 7-1.03

3. Une telle affectation ne peut avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul de deux (2) postes.

7-2.00 MISES A PIED / ABOLITIONS DE POSTES

7-2.01 Trente (30) jours de calendrier précédant une abolition de poste, l'employeur doit aviser, par écrit, le syndicat et l'employé dont le poste est aboli.

Dans le cas de postes définitivement vacants, l'employeur doit aviser le syndicat, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance, de son désir d'abolir tels postes.

7-2.02 A défaut de l'avis prévu à l'article 7-2.01, l'employeur est tenu d'indemniser l'employé, dont le poste est aboli, lorsque celui-ci est mis à pied, sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour de défaut d'avis, à moins de dispositions supérieures, prévues à la Loi des normes minimales du travail. Cette indemnité est remise à l'employé avant sa mise à pied.

7-2.03 L'employé, dont le poste est aboli, a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il réponde aux qualifications, tel que défini à l'article 7-1.03. Les déplacements se font vis-à-vis des classes d'emploi égales ou inférieures.

7-2.04 Les employés qui ont été mis à pied sont rappelés, par ordre d'ancienneté, à la condition qu'ils répondent aux qualifications, tel que défini à l'article 7-1.03, du poste pour lequel ils sont rappelés.

7-2.05 Les rappels sont faits par téléphone ou, si nécessaire, par courrier recommandé, envoyé à la dernière adresse connue de l'employé.

7-3.00 INCAPACITE PARTIELLE

7-3.01 L'employé qui, par la suite d'une incapacité partielle, est incapable de rencontrer les exigences de son poste actuel, doit être reclassifié à un autre poste pour lequel il est qualifiable, si tel poste est disponible.

7-3.02 A défaut de poste disponible, l'employé a droit, durant les vingt-quatre (24) mois suivants, au premier poste disponible, s'il répond aux qualifications, tel que défini à l'article 7-1.03.

7-4.00 TRAVAIL A FORFAIT

7-4.01 L'attribution de travail à forfait, tel que spécifié à l'article 7-4.02, doit être discutée préalablement au Comité des relations de travail et ne peut avoir pour effet de causer ni d'abolition de poste, ni de mise à pied, ni de mise à pied temporaire, ni de rétrogradation, ni de mutation, ni de réduction d'heures de travail pour quelqu'employé régi par les présentes.

7-4.02 Lors de l'attribution d'un travail à forfait d'une durée supérieure à trois (3) mois continus et relié directement à des fonctions normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation, l'Employeur accordera priorité aux employés couverts par les présentes et répondant aux qualifications, tel que défini à l'article 7-1.03, pour l'accomplissement des tâches à effectuer, le tout, selon les dispositions de l'article 7-1.00. L'employé affecté à ces tâches doit être alors libéré de ses tâches régulières, et il doit réintégrer son poste régulier à la fin de cette affectation particulière.

7-5.00 NOUVELLE TECHNOLOGIE

7-5.01 Lors d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des employés, l'employeur s'engage à donner à ses employés toute la formation nécessaire afin de permettre à ceux-ci de s'adapter et de connaître lesdites améliorations.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETE

8-1.01 L'ancienneté de tout employé correspond à la période d'emploi chez l'employeur, calculée en années, en mois et en jours.

8-1.02 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

a) lorsqu'il est en service actif;

b) lorsqu'il est en congé avec traitement, prévu à la présente convention;

c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail;

d) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'accident ou de maladie autre qu'une maladie industrielle ou un accident de travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois;

e) dans les autres cas où une disposition de la présente convention le prévoit expressément;

f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales pour une période n'excédant pas douze (12) mois;

g) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation dudit congé.

8-1.03 L'employé conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants:

a) lorsqu'il est en congé sans traitement, à moins d'une disposition expresse au contraire dans la présente convention;

b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

c) lorsqu'il est absent du travail pour raisons de maladie ou d'accident autre qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une durée supérieure à douze (12) mois.

8-1.04 Un employé perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

a) démission volontaire;

b) congédiement pour cause;

c) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée à 8-1.03 b);

d) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail, dans les quinze (15) jours qui suivent un rappel au travail, par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue.

8-1.05 Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention, l'employeur transmet au syndicat la liste d'ancienneté des employés et ce, par classe d'emploi, indiquant le nom de l'employé et son ancienneté, calculée à la date de la signature de la présente convention.

8-1.06 Le Musée des beaux-arts de Montréal affiche ladite liste et en transmet copie au syndicat.

8-1.07 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.08 La liste d'ancienneté devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.09 Au plus tard, le 1er mai de chaque année, l'employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 1er avril précédent et copie est transmise au syndicat.

8-1.10 Les procédures prévues à 8-1.07 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 Pour le personnel des catégories bureau, technique et professionnelle:

- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures;

- L'horaire journalier est de neuf heures (09 h 00) à dix-sept heures (17 h 00). Cependant, si les besoins du service le permettent, l'employé pourra modifier son horaire de travail, réparti entre huit heures trente minutes (08 h 30) et dix-sept heures trente minutes (17 h 30) après acceptation de l'employeur;

- Une période d'une (1) heure est accordée pour le repas du midi, vers le milieu de la journée, selon les besoins du service et déterminée après acceptation de l'employeur;

- L'employé a droit à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail, prise vers le milieu de chaque demi-journée;

- Cependant, après acceptation de l'employeur, considérant les besoins du service, celui-ci aura droit de reporter ses périodes de repos de quinze (15) minutes et de se voir accorder une période d'une heure et demie (1 1/2) pour le repas du midi;

- Lorsque l'employé est appelé à travailler après dix-neuf heures (19 h 00), celui-ci a droit à une période d'une (1) heure payée pour le repas du soir, ou remise en temps selon les dispositions du temps supplémentaire.

8-2.02 Pour le personnel de la catégorie entretien:

- La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2), effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept heures et demie (7 1/2), effectuées consécutivement entre huit heures (08 h 00) et seize heures trente (16 h 30), sauf pour les préposés au nettoyage, dont l'exécution de leur travail est répartie sur sept (7) jours par semaine.

- Une période d'une (1) heure non payée est accordée pour le repas du midi, vers le milieu de la journée, selon les besoins du service et déterminée après acceptation de l'employeur;

- L'employé a droit à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail, prise vers le milieu de chaque demi-journée;

8-2.03 a) <u>Gardien de l'entrée de service</u>

- La semaine régulière est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi, suivies de deux (2) jours consécutifs de congé et ce, sur des quarts de travail fixes: de huit heures (08 h 00) à seize heures (16 h 00).

b) Gardien de ronde

- La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures effectuées du lundi au vendredi sur deux (2) quarts de travail en rotation à chaque semaine:

  - 1er quart: 16 h 01 à 00 h 00
  - 2e quart: 00 h 01 à 08 h 00

c) Gardien de plancher et préposé au vestiaire

- La période régulière de travail s'établit sur deux (2) semaines, totalisant un maximum de soixante et dix-huit (78) heures pour dix (10) jours de travail, réparties de la façon suivante:

  - Première semaine

    - mardi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;
    - mercredi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;
    - jeudi . . . . . 10 h 01 à 21 h 30;
    - vendredi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;
    - samedi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;
    - dimanche . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;

  - Deuxième semaine

    - mardi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;
    - mercredi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30;
    - jeudi . . . . . 10 h 01 à 21 h 30;
    - vendredi . . . . . 10 h 01 à 17 h 30.

d) Salle de contrôle

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures sur quatre (4) quarts de travail fixes, sauf pour les premier (1er) et deuxième (2e) quarts, répartis de la façon suivante:

Premier quart		Troisième quart	
lundi	00 h 01 à 08 h 00	lundi	08 h 01 à 16 h 00
mardi	00 h 01 à 08 h 00	mardi	08 h 01 à 16 h 00
samedi	12 h 01 à 00 h 00	mercredi	08 h 01 à 16 h 00
dimanche	12 h 01 à 00 h 00	jeudi	08 h 01 à 16 h 00
		vendredi	08 h 01 à 16 h 00

Deuxième quart		Quatrième quart	
jeudi	00 h 01 à 08 h 00	lundi	16 h 01 à 00 h 00
vendredi	00 h 01 à 08 h 00	mardi	16 h 01 à 00 h 00
samedi	00 h 01 à 12 h 00	mercredi	16 h 01 à 00 h 00
dimanche	00 h 01 à 12 h 00	jeudi	16 h 01 à 00 h 00
		vendredi	16 h 01 à 00 h 00

Nonobstant les horaires qui précèdent, l'Employeur se réserve le droit d'assigner les gardiens de la salle de contrôle à un horaire différent et ce, trois (3) fois par année pour une période de deux (2) semaines continues.

De même l'Employeur se réserve le droit d'assigner à la salle de contrôle un maximum de trois (3) autres gardiens pour une période de deux (2) semaines continues et ce, trois (3) fois par année.

Les gardiens affectés à la salle de contrôle reçoivent le salaire prévu pour cette catégorie s'ils y sont affectés pour plus de quatre (4) heures dans une journée de travail, nonobstant les dispositions de l'article 6-2.13.

e) Boutique - Accueil

La semaine régulière des préposés à la boutique est de trente-cinq (35) heures, réparties sur cinq (5) jours par semaine.

Le personnel des catégories sécurité, accueil et boutique a droit à une période de quarante-cinq (45) minutes, non-payée, pour leur repas du midi et une période de quarante-cinq (45) minutes payée, pour le repas du soir, de même qu'à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée de travail, prise vers le milieu de la période.

8-2.04 Les employés ne travaillant pas exclusivement de jour, ainsi que les employés travaillant sur factions en rotation ou non, ont droit à une période de repas de trente (30) minutes, généralement au milieu de la période de travail. Cette période de repas de trente (30) minutes est considérée comme temps travaillé et les employés visés peuvent être requis, à cause des exigences du service, de prendre leur repas sur les lieux de travail.

8-2.05 Les horaires de travail peuvent être modifiés, après entente entre le syndicat et l'employeur. L'employeur donne alors au

syndicat et à l'employé concerné un avis d'au moins trente (30) jours ouvrables,

8-2.06 A moins d'entente écrite contraire, entre le syndicat et l'employeur, aucune modification ne peut avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.

8-2.07 L'employé occupant un poste à temps partiel a droit également aux périodes accordées pour les repas et aux périodes de repos prévues au présent chapitre, selon le poste occupé.

8-2.08 En aucun temps, un employé ne devra cumuler plus de seize (16) heures de travail continu et un minimum de douze (12) heures de repos devront être prévues entre deux (2) périodes de travail, à moins du consentement de l'employé à l'effet contraire.

8-2.09 Les horaires prévus au présent article 8-2.00 peuvent être modifiés dans une proportion de plus ou moins deux (2) heures, dans des cas exceptionnels. Dans de tel cas, l'employé visé devra recevoir un avis de vingt-quatre (24) heures avant la modification; à défaut de quoi, il pourra refuser ladite modification.

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8-3.01 Tout travail effectué par un employé, à la demande expresse de l'Employeur ou autorisé par celui-ci, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, est considéré comme du temps supplémentaire.

8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est offert:

1) aux employés qui accomplissent normalement ce travail et ce, par ordre d'ancienneté;

2) à défaut, il est offert aux autres employés du service, aptes à faire le travail, avant d'être offert à d'autres employés du Musée;

8-3.03 Lorsqu'aucun employé n'accepte d'effectuer le temps supplémentaire offert, conformément à la clause 8-3.02, l'Employeur peut assigner un employé du service, où le temps supplémentaire est requis et ce, par ordre inverse d'ancienneté et par rotation.

8-3.04 Un tel employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si l'Employeur trouve un autre employé de la même classe d'emploi qui accepte de faire ce travail supplémentaire.

8-3.05 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

I. Pour les employés des catégories sécurité et entretien

a) à son taux horaire simple, majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

b) à son taux horaire simple, majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé, prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé.

II. Pour les employés des catégories professionnelle, technique et bureau

a) à son taux horaire simple pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

b) à son taux horaire simple, majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé, prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé.

8-3.06 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures, au taux de temps supplémentaire.

8-3.07 Le temps supplémentaire est payé par l'employeur à la paie suivant la période où le temps supplémentaire a été effectué.

8-3.08 Nonobstant 8-3.04 qui précède, l'employé qui le désire pourra bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente, après acceptation de l'Employeur.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie de tel avis doit être transmise au syndicat, à moins que l'employé ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02 L'employeur avise, par écrit, l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.

8-4.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

8-4.04 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation, ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise au syndicat.

8-4.05 Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

8-4.06 L'employé, qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

8-4.07 Une suspension interrompt l'accumulation de l'ancienneté des employés durant la période visée, à moins d'une décision contraire d'un arbitre. Pendant cette absence, l'employé peut maintenir ses contributions aux différents régimes contributoires prévus dans la présente convention collective, pourvu qu'il fasse les versements exigibles.

8-4.08 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.

8-4.09 L'employeur ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature ont été commises à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions, y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé concerné.

8-4.10 Toute mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.

8-4.11 Les parties conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité à l'arbitrage.

8-4.12 Toute mesure disciplinaire, imposée après vingt (20) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de vingt (20) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-5.00 VETEMENTS ET UNIFORMES

8-5.01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial, dont il exige le port.

8-5.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux, fournis par l'employeur, sont remplacés selon les besoins.

8-5.03 L'entretien des vêtements et uniformes, fournis par l'employeur, est à la charge de l'employeur.

CHAPITRE 9-0.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Tout employé, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

9-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la présente convention.

9-1.03 Dans tous les cas de griefs, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après:

a) Première étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'employeur ou son représentant désigné, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

A la demande écrite de l'employeur ou du syndicat, les représentants du syndicat et les représentants de l'employeur doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait pas perdre aucun droit, ni à l'employé, ni au syndicat.

Afin de participer à une telle rencontre, un maximum de deux (2) représentants syndicaux peuvent être libérés, sans perte de traitement.

L'employeur donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

b) Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe a) de la présente convention.

9-1.04 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à 9-1.03.

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent, toutefois, convenir par écrit, de prolonger ou de modifier tels délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de l'employeur et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme.

9-1.07 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-1.08 L'employé, qui quitte le service de l'employeur, conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la présente convention.

9-1.09 Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur. Cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'employeur. Tel avis doit contenir copie du grief et être transmise sous pli certifié.

9-2.02 A compter du dépôt de cet avis, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Cependant, ce délai de dix (10) jours ne s'applique pas dans les cas des griefs déposés en vertu du chapitre 6-0.00 de la convention collective.

9-2.03 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail de la Province de Québec. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministre du travail doit en informer, par écrit, l'autre partie.

9-2.04 L'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler, modifier une décision de l'employeur et de rendre toute décision équitable selon les circonstances. Mais, en aucun cas, il n'est autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

a) maintenir, modifier ou annuler la décision de l'employeur;

b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire ou des autres avantages, dont l'a privé la suspension ou le congédiement;

c) rendre toute décision équitable dans les circonstances;

9-2.05 Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à un employé par la sentence, le paiement d'intérêts au taux légal peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale.

9-2.06 Sentence arbitrale

a) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette décision doit être exécutée dans les trente (30) jours de sa signification aux parties.

b) La décision de l'arbitre doit être communiquée, par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief.

c) Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

9-2.07 Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient, à parts égales, les honoraires et dépenses de l'arbitre.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas où un grief de mesures disciplinaires est jugé fondé ou s'il y a modification de la décision de l'Employeur, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont aux frais de l'Employeur.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GENERALES

10-1.00 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

10-1.01 La présente convention entre en vigueur le 8 octobre 1984 et se termine le 31 mars 1986.

10-1.02 Cependant, les conditions de travail continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

10-2.00 RETROACTIVITE

10-2.01 a) La rétroactivité s'applique aux employés à l'emploi du Musée des beaux-arts de Montréal, à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, sur le travail effectué en temps régulier.

b) La rétroactivité s'applique aux employés réguliers à l'emploi du Musée des beaux-arts de Montréal, au premier (1er) avril 1984.

10-3.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

10-3.01 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 12 ième jour du mois d'octobre 1984.

LE SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

Michel Forest

Yolande Racine

Lorraine Lagacé

Michelle Jacques CSD

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

Hélène M. Rankin

Lyse Lefrançois

Paul Lacoste

ANNEXE «A»

CLASSES D'EMPLOI

CATEGORIE PROFESSIONNELLE (4 niveaux)

- Adjoint à la diffusion
- Agent à l'animation
- Agent aux communications
- Agent d'éducation
- Bibliothécaire
- Conservateur
- Restaurateur
- Traducteur/reviseur
- Archiviste
- Recherchiste/catalogueur

CATEGORIE TECHNIQUE (2 niveaux)

- Bibliotechnicien
- Photographe
- Technicien aux archives
- Technicien à la diffusion
- Technicien à la diathèque
- Technicien en administration (aux assurances et transport)
- Technicien à l'enregistrement
- Technicien à la restauration
- Technicien en audio-visuel
- Technicien en reprographie
- Technicien aux communications

CATEGORIE BUREAU ET CONNEXES

- Commis niveau I
- Commis niveau II
- Commis niveau III
- Commis niveau IV
- Préposé (accueil, comptabilité, courrier, diffusion, restauration)
- Secrétaire
- Téléphoniste-réceptionniste
- Secrétaire de direction
- Préposé à la boutique

ANNEXE «A» (suite)

CATEGORIE ENTRETIEN ET METIERS (taux horaire)

- Menuisier classe I
- Electricien classe I
- Préposé ventilation - chauffage classe I
- Peintre classe I
- Préposé au transport et aux expositions classe II
- Manoeuvre (aide général) classe III
- Chef de groupe

CATEGORIE SECURITE (taux horaire)

- Préposé aux vestiaires
- Gardien classe I
- Gardien classe II
- Chef de groupe

ANNEXE «B»

POSTES PROFESSIONNELS (majoration des salaires au 01/04/83, de 5%)

ECHELONS	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV
1	20560.00$	22846.00$	26760.00$	29433.00$
2	21588.00	23988.00	28098.00	30905.00
3	22668.00	25187.00	29503.00	32450.00
4	23801.00	26446.00	30978.00	34073.00
5	24991.00	27768.00	32527.00	35776.00

POSTES TECHNIQUES (majoration des salaires au 01/04/83, de 8%)

ECHELONS	Niveau I	Niveau II
1	17683.00$	19648.00$
2	18566.00	20630.00
3	19495.00	21663.00
4	20470.00	22744.00
5	21493.00	23882.00

ANNEXE «B» (suite)

POSTES DE BUREAU ET EMPLOIS CONNEXES (majoration des salarie au 01/04/83, de 7%)

ECHELONS	Niveau II	Niveau III	Niveau IV
1	13506.00$	15745.00$	18297.00$
2	14182.00	16533.00	19212.00
3	14890.00	17359.00	20173.00
4	15635.00	18226.00	21181.00
5	16417.00	19138.00	22240.00

POSTES DE LA CATEGORIE ENTRETIEN (majoration des salaires au 01/04/83, de 7%)

	Taux horaire
Chef de groupe	11.76$
Employés classe I	10.70
Employés classe II	9.24
Employés classe III	8.72

ANNEXE «B» (suite)

POSTES DE LA CATEGORIE SECURITE (majoration des salaires au 01/04/83, de 7%)

	Taux horaire
Chef de groupe	9.42$
Gardien de contrôle classe I	9.33
Gardien de plancher classe II	7.77
Gardien de nuit classe II	7.77
Gardien d'entrée de service classe II	7.77
Préposé aux vestiaires	6.96

POUR LA PERIODE DU 01/04/85 au 31/03/86:

- Les salaires en vigueur pour la période du 01/04/84 au 31/03/85 seront majorés de cinq pourcent (5%) pour toutes les catégories.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 1

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE A LA GRILLE D'EVALUATION DE L'EMPLOYEUR

Il est convenu que:

L'Employeur devra remettre au Syndicat, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, la grille d'évaluation des postes, en usage au Musée des beaux-arts de Montréal, et ce pour les cinq (5) catégories de personnel.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 12ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 2

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE AUX GARDIENS DE RONDE

Compte tenu de la sécurité dont doit bénéficier cette catégorie de personnel dans l'exercice de leurs fonctions, il est convenu que pour les gardiens de rondes, ceux-ci devront être au nombre minimum de deux (2) personnes pour les quarts de soir et de nuit.

La tout, sous réserve que la deuxième (2e) personne affectée à ces rondes puisse provenir d'une agence de sécurité contractant avec l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 12ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

Michel Forest

Yolande Racine

Louise Lapointe

Michel Roy & CSD

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

Alexander H. Rowatt

Lyse Lafleur

Paul Tarrault

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 3

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE A LA PARTICIPATION ET AUX RENCONTRES DU SYNDICAT AVEC DIVERS COMITES DE L'EMPLOYEUR

Les parties étant conscientes de la participation active et de l'intérêt porté au Musée par l'ensemble des employés régis par la présente convention collective, il est convenu:

Que le Syndicat pourra déléguer deux (2) représentants au Comité des Immeubles, entretien et sécurité. Les deux (2) représentants siègeront avec les mêmes privilèges que les autres membres du Comité.

Que le Syndicat pourra déléguer deux (2) représentants lors des rencontres trimestrielles, qui devront avoir lieu avec le Comité d'administration financière du Musée des beaux-arts de Montréal.

Que le Syndicat pourra déléguer deux (2) représentants lors des rencontres trimestrielles qui devront avoir lieu avec le Comité exécutif du Musée des beaux-arts de Montréal.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 12 ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 4

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE AUX NOMINATIONS A LA SALLE DE CONTROLE ET A UN HORAIRE PARTICULIER

Selon les termes de l'article 8-2.03 d) concernant les quarts de travail à la salle de contrôle, il est convenu que les affectations seront effectuées de la manière suivante:

- Carmen Martel . . . . . horaire # 4
- Alain Ouellette . . . . . horaires # 1 et 2
- Jacques Painchaud . . . . . horaires # 1 et 2
- Lorraine Basque . . . . . horaire # 3

Le tout, sous réserve des autres dispositions de l'article 8-2.03.

De plus, nonobstant les dispositions de l'article 8-2.08, monsieur Richard Pelletier sera affecté à la salle de contrôle pour la période de mercredi, 00 h 01 à 08 h 00, pour ne reprendre son poste de gardien de plancher que le jeudi, à 10 h 01.

Le tout sous réserve des autres dispositions de l'article 8-2.03.

Il est convenu également que la question relative à une rotation possible des quarts de travail à la salle de contrôle, sera discutée au Comité des relations de travail, au cours des six (6) premiers mois d'application de la convention collective et qu'un rapport devra être déposé à l'administration du Musée des beaux-arts de Montréal.

.../2

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 12 ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

Michel Forest

Yolande Racine

Lorraine Bourgeois

Michelle Boyer (CSD)

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

Lyse Lefrançois

Paul Parent

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 5

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE A UNE JOURNEE DE CONGE CHÔME ET PAYE SUPPLEMENTAIRE

Nonobstant les dispositions de l'article 5-2.00 de la convention collective, il est convenu:

Qu'une journée de congé chômé et payé supplémentaire sera accordée pour l'année 1984. Celle-ci sera fixée dans la période entre Noël et le Jour de l'An 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 18ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 6

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE A LA RETROACTIVITE DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

En plus des dispositions de l'article 10-2.01, il est convenu:

Que pour les employés réguliers des catégories sécurité et entretien, la rétroactivité s'appliquera également sur les heures supplémentaires effectuées par ces employés.

Le calcul sera fait sur le nombre total d'heures supplémentaires effectuées par tous ces employés et réparti également entre tous les employés de ces catégories, sous forme d'un montant forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 16 ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE NO: 7

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE A MESDAMES SYLVIE TOUGAS ET MARIE-ANGES BENOIT

Tel que prévu dans l'entente de principe intervenue le 6 octobre 1984, il est convenu:

Que madame Sylvie Tougas sera réembauchée par le Musée des beaux-arts de Montréal, le 8 octobre 1984, et que celle-ci entreprendra une période de probation, conformément aux dispositions de la convention collective.

Que madame Marie-Agnès Benoît reprendra son emploi au Musée des beaux-arts de Montréal comme si elle n'avait jamais quitté celui-ci, le 22 octobre 1984. Le tout, sous réserve qu'elle ne recevra aucune rémunération pour la période de son absence au Musée des beaux-arts de Montréal.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 12 ième jour du mois d'octobre 1984.

SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 8817-9

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	2 ☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-27316-01	
Date	Signature: 84-12-13	Réception: 84-12-17	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat du Musée des Beaux-Arts de Montréal - CSD 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	☐ Déposant Musée des Beaux-Arts de Montréal 1379 Sherbrooke Ouest Montréal, Qué H3G 1K3
☒ Déposant, si autre que les parties Centrale des Synd. Démocratiques Att.: Mme Michelle Bourget 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	E.V.: Même & 3400 Ave du Musée, Montréal Région 06-06 Activité 8070 (10) Affiliation 9

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 — **Voir au verso pour les codes**

Remarques

ENTENTE: Horaire particulier pour M. Jean-Paul Noel
" Modification de l'article 8-2.03 de la convention collective en vigueur

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85001-17

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

27316-01

17 DEC 1984
Par: .....

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

D'AUTRE PART: LE SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Relative à un horaire particulier pour Monsieur Jean-Paul Noël

Contrairement aux dispositions de l'article 8-2.03, il est convenu que monsieur Jean-Paul Noël sera affecté à l'horaire suivant:

- mardi au samedi inclusivement, de 10 h 00 à 17 h 30;
- dimanche, de 10 h 00 à 14 h 30;

et ce pour la période où il conservera son poste de chef de groupe.

Par la suite, monsieur Jean-Paul Noël sera affecté à l'horaire suivant:

- mercredi au dimanche exclusivement, de 08 h 00 à 16 h 00;
- dimanche, 08 h 00 à 17 h 30;

Le tout, sous réserve que:

- ces horaires particuliers seront applicables uniquement à monsieur Jean-Paul Noël;
- ces horaires particuliers ne constituent pas une création de poste, au sens de la convention collective;
- monsieur Jean-Paul Noël ne subira aucune diminution de salaire suite à sa réaffectation; cependant, son salaire actuel sera maintenu pour la durée de la convention collective;

.../2

- dès l'affectation de Monsieur Noël au deuxième horaire cité précédemment, l'Employeur devra procéder à l'affichage du poste de chef de groupe, selon les dispositions de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 13 ième jour du mois de dec de l'an 19 84.

SYNDICAT DU MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE MONTRÉAL (CSD)

Richelaine Sainte-Marie.

Jacques Gaudet.

Nicole Dubois

Michelle Jones CSD

LE MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE MONTRÉAL

Paul Lacoste

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

17 DEC 1984
Par: .....

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

Relative à une modification de la convention collective
article 8-2.03 e)

Nonobstant la présente convention collective, l'article 8-2.03 e) est modifié de la façon suivante:

8-2.03 e) Accueil

La semaine régulière des préposés à l'accueil est de trente-cinq (35) heures, réparties sur cinq (5) jours par semaine.

Boutique

La période régulière de travail s'établit soit:

- sur une semaine de trente-cinq (35) heures, réparties sur cinq (5) jours par semaine;

ou soit:

- sur une période de deux (2) semaines pour un total de soixante-dix (70) heures, réparties sur un horaire six (6) jours/ quatre (4) jours (pour deux semaines) sous réserve d'une période de trois (3) jours consécutifs de congés, sur un total de quatre (4) jours de congés pour dix (10) jours de travail;

Le personnel des catégories sécurité - accueil a droit à une période de ~~quarante-cinq (45)~~ TRENTE 30 minutes, non-payée, pour leur repas du midi et une période de quarante-

.../2

cinq (45) minutes, payée, pour le repas du soir, de même qu'à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée (1/2) de travail, prise vers le milieu de la période.

Le personnel de la boutique a droit à une période de soixante (60) minutes, non-payée, pour leur repas du midi et une période de soixante (60) minutes, non-payée, pour leur repas du soir, de même qu'à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée (1/2) de travail, prise vers le milieu de la période. Cependant, après acceptation du supérieur immédiat, les périodes de repos de quinze (15) minutes pourront être prises en une (1) seule période de repos de trente (30) minutes, ce lorsque l'employé a droit à plus d'une période.

En FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants respectifs, ce 13 ième jour du mois de décembre de l'an 19 84.

SYNDICAT DU MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE MONTRÉAL (CSD)

Jacques Gault.

Nicole DuBois

Micheline Lavoie Grenier

Michelle Lavoie (CSD)

LE MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE MONTRÉAL

Paul Lavallée

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 8179 Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-27316-01
Date	Signature: 85-07-23	Réception: 85-07-25	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[X] Déposant Syndicat du Musée des Beaux-Arts de Montréal (CSD) Att: Michelle Bourget 1259 rue Berri ste 600 Montréal,Québec H2L 4C7	[ ] Déposant Musée des Beaux-Arts de Mtl 1379 Sherbrooke ouest Montréal, Québec H3G 1K3
[ ] Déposant, si autre que les parties	E.V.Même et 3400 Ave du Musée Mtl Qué. H3G 1K3 Région ~~06-06~~ Activité ~~8070(10)~~ Affiliation ~~05~~

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Horaire de travail pour les gardiens de plancher pour la période du 85-06-18 au 85-11-10

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	85-08-08

Pour renseignements [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [X] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

27316.01

25 JUIL 1985

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART: LE MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL

ci-après appelé: «L'EMPLOYEUR»

ET

D'AUTRE PART: SYNDICAT DU MUSEE DES BEAUX-ARTS DE MONTREAL (CSD)

ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

RELATIVE À L'HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES GARDIENS DE PLANCHER PENDANT LA PÉRIODE DU 18 JUIN 1985 AU 10 NOVEMBRE 1985 - (EXPOSITION «PICASSO»)

GROUPE NO 1: Laura Poitras, Christian Potvin, Richard Pelletier et Jean-Paul Noël.

Semaine du 17 au 23 juin 1985:

lundi	congé	
mardi, mercredi	09 h à 16 h 30	14 h. rég.
jeudi	09 h à 22 h 30	11 h. rég./ 2 h. temps suppl.
vendredi, samedi, dimanche	09 h à 16 h 30	21 h. rég.
	TOTAL:	46 h. rég./ 2 h. temps suppl.

Semaine du 24 au 30 juin 1985:

lundi	congé	
mardi, mercredi	09 h à 16 h 30	14 h. rég.
jeudi	09 h à 22 h 30	11 h. rég./ 2 h. temps suppl.
vendredi	09 h à 16 h 30	7 h. rég.
samedi, dimanche	congé	
	TOTAL:	32 h. rég./ 2 h. temps suppl.

Le même horaire s'applique au groupe no II, en ce qui concerne les heures de travail, sauf que les congés sont à l'inverse du groupe no I.

GROUPE NO II: Rita Carrier, Jacques Goulet, Armand Guay et Mario Borgogno.

.../2

Il faut noter qu'en ce qui concerne Messieurs Goulet, Potvin et Pelletier, ils seront appelés à remplacer fréquemment à la salle de contrôle et comme gardien de nuit, dont l'horaire qui précède n'est pas fixe.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 23 ième jour du mois de JUILLET de l'an 1985.

SYNDICAT DU MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE MONTRÉAL (CSD)

LE MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE MONTRÉAL