Dossier : 2122-931-3

Le 22 mars 2024

AUX : **MEMBRES DE L'AFPC AU MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA**

OBJET : **RATIFICATION DU PROTOCOLE D'ENTENTE**

Un protocole d'entente a été conclu le 8 mars 2024, au nom des membres de l'AFPC travaillant au Musée des beaux-arts du Canada. La nouvelle entente s'il est ratifié par les membres, expirera le 30 juin 2026.

Sauf indication contraire, les changements proposés entreraient en vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective.

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

Augmentations générales

2023 – augmentation de 4,75 %
2024 – augmentation de 3,5 %
2025 – augmentation de 2,25 %

L'augmentation de la prime de service annuelle passera de 1,25 % à 2 % par année et s'ajoutera aux augmentations générales.

Toutes les augmentations sont rétroactives au 1er juillet 2023.

Toutes les personnes qui seront membres de l'unité de négociation au moment de la ratification de l'entente recevront un montant forfaitaire de 2 500 $ ouvrant droit à pension.

L'indemnité pour les bottes de travail passe de 200 $ à 300 $.

L'employeur devra verser les sommes rétroactives dans les 90 jours qui suivent la ratification de l'entente.

Un comité syndical-patronal sera mis sur pied pour analyser et négocier la mise en œuvre d'une grille salariale dans le cadre de la prochaine ronde de pourparlers.

AUTRES MODIFICATIONS

Télétravail

La nouvelle entente empêchera la direction de refuser les demandes de télétravail sans motif valable. Si votre demande n'est pas acceptée, vous pourrez dans certains cas déposer un grief.

Bonification importante des congés

- Nouveau congé personnel payé de 5 jours (accordé une seule fois)
- Élargissement des critères du congé pour obligations familiales
- Ajout d'une journée de congé personnel par année
- Meilleur accès au congé de deuil
- Élimination de certaines restrictions pour le congé pour les soins et l'éducation d'enfants
- Nouveau libellé concernant l'accès à la formation linguistique

Horaires et sécurité d'emploi : nouveaux droits

- L'entente précise que la direction du Musée doit être « juste et raisonnable » dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire.
- L'employeur peut dorénavant créer des postes temporaires dans certaines circonstances.
- Il ne peut licencier une ou un employé temporaire pour éviter de lui accorder un poste permanent.
- Personnel à temps partiel et occasionnel : les heures supplémentaires seront désormais accordées en fonction de l'ancienneté.
- Personnel à temps partiel : les heures de travail seront déterminées en fonction de la disponibilité du personnel.
- Les postes syndiqués ne peuvent être remplacés par des bénévoles.
- L'employeur doit annoncer les changements de quart 7 jours d'avance.
- Nouvelles protections concernant les mises en disponibilité.
- S'il envisage des mises à pied, l'employeur devra en aviser le syndicat.
- Les personnes surnuméraires se verront offrir un poste selon l'ordre d'ancienneté.

Personnel temporaire et occasionnel : toutes les heures de travail effectuées après une interruption de service de moins de trois mois sont prises en compte pour la reconnaissance des années de service.

Les membres de votre équipe de négociation,

Christine Thompson, membre d'équipe
Lauren Walker, membre d'équipe
Robert Barnes, membre d'équipe
Morgan Gay, négociateur de l'AFPC

recommandent à l'unanimité la ratification de l'entente de principe.

En toute solidarité,

Alex Silas
Vice-président exécutif régional de l'AFPC, RCN

c. c. Chelsea Flook, agente d'action politique et de communication, RCN
Section des négociations
Dan Fisher, directeur par intérim, Représentation et Services juridiques
Morgan Gay, négociateur
Matthew Ashworth, coordonnateur régionale, RCN
Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif
Direction des bureaux régionaux – mobilisation nationale
Chantal Wilson, conseillère à l'information des membres
Louise Casselman, agente du Fonds de justice sociale
Laura Avalos, conseillère du Fonds de justice sociale

MEMORANDUM OF SETTLEMENT
FOR THE RENEWAL OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

NATIONAL GALLERY OF CANADA

(the "Employer")

and

PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA

(the "Union")

RE: TENTATIVE AGREEMENT FOR THE RENEWAL OF THE COLLECTIVE AGREEMENT EXPIRED IN JUNE 2023

WHEREIN the Employer and the Union (the "Parties") have completed the collective bargaining process for the renewal of the Collective Agreement, which expired on June 30, 2023;

NOW THEREFORE, the Parties agree to the following:

1. Subject to the ratification by the Parties, the terms and conditions of this Memorandum of Settlement constitute the full and complete settlement of all proposals and/or matters in dispute between the Parties with respect to the renewal of the Collective Agreement that expired on June 30, 2023. All other proposals and/or issues in dispute between the Parties are withdrawn.

2. The undersigned representatives of the Parties undertake to unanimously recommend the acceptance of all terms of this Memorandum of Settlement and the agreed-to items set out in the attached Schedule "A" to their respective principals, as a full and complete settlement of all proposals and/or matters in dispute between the Parties.

3. The date of ratification of the Renewal Collective Agreement shall be deemed to be the date of ratification by both Parties.

4. The term of the new Collective Agreement will be three (3) years commencing upon expiration of original term, July 1, 2023, and expiring June 30, 2026.

5. The Parties agree that the 2023-2026 Collective Agreement shall be formed with the 2019-2023 Collective Agreement subject to the amendments signed off during the course of bargaining, which are attached hereto.

6. All matters settled and agreed-to by the Parties attached hereto shall be effective on the date of ratification, unless specified in the Collective Agreement.

7. All former and current employees of the bargaining unit employed on or after July 1, 2023 shall receive retroactive wage increases. Any salary adjustment will be applied to the salaries of current eligible employees upon implementation which shall occur within ninety (90) days of ratification. Any retroactivity will be paid to current employees within ninety (90) days of ratification and within one hundred and eighty (180) days of ratification for employees on long-term leave (in excess of ninety days) and for individuals who were employed during the retroactive period but are not longer employed by the Gallery.

8. The Employer will provide a one-time lump sum payment of two thousand five hundred dollars ($2,500.00) to incumbents of bargaining unit positions on the date of ratification. This one time allowance will be paid to incumbents of positions within the bargaining unit for the performance of regular duties and responsibilities associated with their position. This amount will be pro-rated for all non full-time employees based on the hours worked in the six (6) months preceding the ratification vote.

9. The payments set out in paragraph 7 and 8 of this Memorandum of Settlement will be made to each eligible employee by using the banking information that the Employer has on file for each employee as of the date of ratification.

10. All other articles of the Collective Agreement that have not been negotiated and modified by the Parties are to remain the same and are an integral part of the renewed Collective Agreement unless otherwise provided.

11. The terms of this Memorandum of Settlement shall remain confidential until required for the ratification meeting referenced in paragraph 2 take place. The Parties can announce that they have reached a tentative agreement for the settlement of the renewal of the Collective Agreement, the terms of which shall not be made public until the ratification meeting.

12. The Parties agree to review the Collective Agreement after ratification and to make any corrections to syntax (spelling and capitalization) throughout the document. This shall be reviewed by both Parties before signing.

13. The individuals executing this Memorandum of Settlement confirm that they are authorized to bind their respective party.

DATED at **OTTAWA, ONTARIO** this 8th day of March, 2024.

FOR THE UNON	**FOR THE EMPLOYER**
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
	_____

DRAFT

Schedule "A"

See attached agreed to articles

DRAFT

ARTICLE 1 – OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement bénéfiques entre le Musée des beaux arts du Canada et ses employé-e-s, représenté-e-s par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

1.02 Les parties a la présente convention partagent le désir de maintenir la qualité élevée de service du Musée des beaux-arts du Canada et de promouvoir le bien être ~~et l'accroissement de l'efficacité~~ de ses employé-e-s **et l'efficacité de ses activités**. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces a tous les niveaux de l'organisation du Musée des beaux-arts auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

d) 'emploi continu' signifie :

…

~~a)~~**(i)** pour les employé-e-s embauches avant le 1er juillet 1990 tout service ininterrompu à la fonction publique du Canada jusqu'a cette date ainsi que tout service ininterrompu au Musée des beaux-arts du Canada depuis;

~~b)~~**(ii)** pour les employé-e-s engagés après, tout service ininterrompu avec le Musée des beaux-arts du Canada ou avec son affilie, le Musée canadien de la photographie contemporaine.

Les parties conviennent de conserver le sous-alinéa 2(d)(b) et de supprimer toute autre référence au « Musée canadien de la photographie contemporaine » de la convention collective.

(iii) L'emploi d'un employé-e embauché au moyen de contrats successifs, sans interruption de la période d'emploi, est considéré comme continu. Les interruptions de moins de trois (3) mois ne sont pas considérées comme des interruptions de la période d'emploi.

~~c)~~**(iv)** pour les employé-e-s sur appel, la période d'emploi selon les heures de travail accumulées (~~1956,6~~ **1950** heures équivalent a une année de travail) pendant que l'employé est a l'effectif.

Les parties conviennent de supprimer les définitions aux articles 37 et 38 et de les remplacer par ce qui suit:

(j) Employé-e désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation conformément à l'article 7 :

(a) L'expression « employé-e à temps plein » désigne un employé-e qui travaille normalement le nombre d'heures de travail à temps plein prévues à l'article 39;

(b) L'expression « employé-e à temps partiel » désigne un employé-e dont le nombre d'heures de travail normales est inférieur au nombre d'heures de travail à temps plein prévues à l'article 39;

(c) L'expression « employé-e sur appel » désigne un employé-e qui travaille normalement un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures de travail à temps plein prévues à l'article 39 et qui travaille généralement lorsqu'on a besoin de lui, sans heures régulières prévues à l'horaire. La création de postes sur appel ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ni d'avoir pour effet de réduire le nombre d'heures normales pour les employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

(d) L'expression « employé-e permanent » désigne un employé-e embauché à un poste permanent pour une période indéterminée et qui a complété sa période de probation.

(e) L'expression « employé-e nommé pour une période déterminée » désigne un employé-e embauché à temps plein ou à temps partiel, généralement pour une période déterminée, afin de :

- **remplacer un employé-e permanent en congé ou en affectation temporaire;**
- **combler un poste vacant temporaire;**
- **effectuer des tâches non récurrentes;**
- **faire face à une augmentation temporaire de la charge de travail pour une période spécifiée;**
- **participer à un projet spécial assorti d'un budget ou d'un délai spécifié.**

(xx) « années de service » désigne la période d'emploi continu tel qu'il est défini précédemment;

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Sauf ce qui est formellement prévu, le Musée continue d'avoir tous les droits, pouvoirs et autorité pour gérer ses opérations et ses activités, et diriger son personnel.

6.02 Dans l'administration de cette convention, le Musée agit conformément à l'esprit de cette convention dans son ensemble. **Le Musée exerce ses droits de gestion de manière juste et raisonnable.**

ARTICLE 8 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

8.04 Aucun poste de l'unité de négociation ne sera supprimé afin que le travail soit effectué par des volontaires.

ARTICLE 10 – UTILISATION DES LOCAUX DU MUSÉE

10.03 L'Alliance fournira une liste écrite de ses représentants dument accrédites et le Musée devra autoriser ces représentants à accéder a ses locaux pour assister au règlement d'une plainte ou d'un grief, ~~ou~~ pour assister à une réunion convoquée par la direction**, ou pour rencontrer des employé-e-s représenté-e-s par l'Alliance. L'Alliance informe le Musée avant d'être autorisée à entrer dans ses locaux. Il est convenu que les rencontres entre l'Alliance et les employé-e-s représenté-e-s par l'Alliance doivent se tenir en dehors des heures de travail des employé-e-s.**

ARTICLE 12 – INFORMATION

12.01 Le Musée convient de fournir à la section locale de l'Alliance, la liste de tous les employé-e-s de l'unité de négociation avec les 15e et 30e jours de chaque mois avec leur nom, leur lieu de travail, leur échelle de classification, **leur poste, leur numéro de téléphone, leur adresse électronique personnelle** et leur statut ainsi que les changements effectués depuis la dernière liste, avec les raisons de ces changements.

Il est entendu que le Musée n'a aucune obligation d'obtenir des employé-e-s leur numéro de téléphone ou leur adresse électronique personnelle, mais seulement de fournir ces renseignements à la section locale de l'Alliance s'ils figurent déjà aux dossiers du Musée.

12.02 Le Musée fournit à la section locale de l'Alliance un organigramme à jour à la fin de chaque trimestre et à la suite de toute réorganisation interne.

Renumérotation des paragraphes suivants.

ARTICLE 15 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

15.02 Congé non payé pour les affaires de l'Alliance

Lorsque les exigences du service le permettent, le Musée accorde un congé non payé :

a) a l'employé-e qui représente l'Alliance devant le Conseil canadien des relations industrielles ou en conciliation ou en arbitrage;

b) a un nombre raisonnable de représentants de l'Alliance pour qu'ils puissent assister a des réunions préparatoires et de négociation de conventions collectives, des réunions ou conventions de l'Alliance, du Congrès du travail du Canada, de la Fédération des travailleurs de l'Ontario ou du Québec, ou pour entreprendre de la formation concernant les fonctions d'un représentant;

c) a l'employé-e désigne pour occuper une fonction a plein temps a l'Alliance; ~~la durée du congé ne doit pas excéder la durée du premier mandat;~~

d) a l'employé-e afin qu'il travaille pour l'Alliance pendant une (1) année au maximum.

…

15.04 Les congés accordés en vertu des alinéas 15.02a) et b) ci-dessus seront payés et l'Alliance remboursera au Musée le montant du salaire et des avantages sociaux (au taux le plus récent des Régimes d'avantages sociaux des employés (RASE) déterminé par le Gouvernement du Canada) de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé. Le montant relatif aux avantages sociaux ne sera remboursé par l'Alliance que lorsque le congé accordé à l'employé-e auquel s'applique cette clause excède quatre-vingt-dix (90) jours.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Les jours suivants sont des jours féries payés pour les employées-s :

a) le Jour de l'an,

b) le Vendredi saint,

c) le lundi de Pâques,

d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

e) la fête du Canada,

f) la fête du Travail,

g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

h) le jour national d'action de grâces,

i) le jour du Souvenir,

j) le jour de Noël,

k) le 26 décembre,

l) le premier lundi d'août,

m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.04 Sous réserve des exigences du service, le Musée fait tout effort raisonnable pour prévoir le congé annuel d'une manière acceptable à l'employé-e. **Si le Musée ne peut pas accorder toutes les demandes de congé annuel, et que le conflit entre les demandes ne peut pas être réglé de manière informelle par consensus, les demandes seront accordées en fonction des années de service.**

…

20.08 Lorsque le Musée annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait approuvée antérieurement par écrit, il rembourse la partie non-remboursable des contrats et réservations

de vacances faits par l'employé-e pour cette période, sous réserve de la présentation au Musée de toute la documentation **qui peut être raisonnablement** requise. ~~L'employé-e, de son côté, doit faire tous les efforts raisonnables pour mitiger les pertes encourues el fournir la preuve de ses tentatives au Musée.~~ **L'employé-e doit d'abord faire une demande de remboursement de la partie remboursable des contrats et réservations de vacances avant de présenter une demande de remboursement au Musée.**

ARTICLE 21 – CONGÉ PAYÉ POUR MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL

21.01 **L'employé-e se voit créditer vingt-deux heures et demie (22,5) de congé de maladie au terme de ses trente (30) premiers jours d'emploi continu (vingt-quatre (24) heures pour l'employé-e qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine). Pour chaque mois d'emploi continu suivant, l**'employé-e accumule des crédits de congé de maladie au taux de neuf virgule trois cent soixante quinze (9,375) heures par mois civil **complet d'emploi continu (dix (10) heures pour l'employé-e qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine)** ~~où il ou elle est rémunère pendant au moins dix jours~~. **Un employé-e ne peut pas accumuler plus de cent douze heures et demie (112,5) de congé de maladie par année (cent vingt (120) heures pour l'employé-e qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine).** Le congé sera attribué sur une base horaire et les heures calculées à chaque jour de congé de maladie devront correspondre au nombre d'heures de travail normalement prévues ce jour à l'emploi du temps de l'employé-e.

21.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure **de l'employé-e**, **d'un don d'organe ou de tissu, de rendez-vous médicaux qui ne peuvent raisonnablement pas être pris en dehors des heures de travail ou d'une mise en quarantaine de l'employé-e**, à la condition ~~qu'il ou elle puisse convaincre le Musée de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, et~~ qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

Il est entendu qu'un employé-e à temps partiel ou sur appel se verra accorder un congé de maladie payé uniquement pour les jours de travail prévus à son horaire.

21.03 A moins d'indication contraire du Musée, l'employé-e entrera sa demande de congé dans le système automatisé pour les congés indiquant qu'en raison de sa maladie ou de sa blessure, il ou elle est incapable de remplir ses fonctions~~, doit être considérée comme répondant aux exigences, mais aucun employé-e ne bénéficie de plus de (10) dix jours de congé de maladie payé au cours d'une année fiscal donnée sur la seule foi de déclarations signées par lui ou elle~~. **Le Musée peut exiger d'un employé-e qu'il fournisse un certificat d'un professionnel de la santé attestant que l'employé-e était incapable de travailler pour la période de son congé de maladie payé lorsque l'employé-e a utilisé au moins cinq (5) jours consécutifs de congé de maladie payé. Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant les renseignements médicaux auxquels le Musée peut prétendre dans des circonstances autres que l'octroi d'un congé de maladie payé, y compris dans le cadre de la gestion des congés médicaux de longue durée, du processus de retour au travail, ou des demandes d'accommodement.**

~~**ARTICLE 22 – CONGÉ DE MARIAGE OU D'UNION**~~

~~22.01 Après une (1) année d'emploi continu et à la condition que l'employé-e donne au Musée un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins d'un mariage ou d'une déclaration d'union.~~

~~22.02 L'employé-e fournira un certificat de mariage ou une déclaration sous serment certifiant l'union afin d'obtenir les cinq (5) jours de congé payé.~~

~~22.03 Au cours de sa carrière au Musée, l'employé-e ne pourra obtenir au total plus de dix (10) jours ouvrables de congé pour ces fins.~~

~~22.04 Lorsque l'employé-e justifie de moins de deux (2) ans d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois d'attribution de ce congé, le Musée recouvrera a partir des sommes dues à l'employé-e un montant égal à celui payé à l'employé-e pendant la durée du congé.~~

ARTICLE 22 – CRÉDIT DE CONGÉ PAYÉ UNIQUE

22.01 L'employé-e a droit à un crédit unique de cinq (5) jours de congé payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service.

22.02 Un employé-e n'a pas droit au congé payé prévu au paragraphe 22.01 s'il a déjà pris un tel congé (ou le congé de mariage ou d'union offert précédemment), y compris lors de périodes d'emploi précédentes au Musée. Les employé-e-s qui ont indiqué avoir déjà pris le congé de mariage ou d'union offert précédemment n'ont pas droit au congé.

22.03 Sous réserve des exigences du service, ce congé est pris et prévu à l'horaire de la même manière qu'un congé annuel en vertu de l'article 20, mais ne peut être pris qu'une seule fois au cours de la carrière de l'employé-e au Musée. En cas de cessation d'emploi, l'employé-e qui n'a pas utilisé ce congé n'a pas droit au paiement du congé. Pour plus de précision, les crédits de congé prévus au paragraphe 22.01 sont exclus de l'application du paragraphe 20.03 visant le report des congés annuels et du paragraphe 20.10 visant la liquidation des congés annuels.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE DEUIL

23.01 Aux fins du présent article, la famille immédiate se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint, la conjointe, l`enfant de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, l'enfant adopté selon les coutumes autochtones, les grands-parents, le petit-enfant, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ainsi que toute personne a l'égard de laquelle l'employé-e s'acquitte d'une procuration légalement souscrite**, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille immédiate de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e**.

ARTICLE 25 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DES MEMBRES DE LA FAMILLE IMMÉDIATE

25.01 Pour l'application du présent article, la famille immédiate s'entend du conjoint ~~résidant avec l'employé-e~~, des enfants à charge (y compris les enfants places en famille d'accueil ou les enfants du conjoint), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout autre membre de la famille demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ou dont l'employé-e a la responsabilité des soins.

25.02 En fonction des besoins du service, l'employé-e peut se voir accorder un congé non payé en vue de fournir des soins à un membre de sa famille immédiate en conformité avec les conditions suivantes :

i) L'employé-e informe le Musée par écrit le plus tôt possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début du congé, sauf si des circonstances urgentes ou imprévisibles l'empêchent de fournir cet avis;

ii) Le congé prévu au présent article est d'une durée minimale de ~~quatre (4)~~ **trois (3)** semaines.

iii) La durée totale du congé accorde en vertu du présent article ne peut représenter plus de trois (3) ans pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e au Musée.

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

…

25.05 Congé de soignant non payé

Remplacer la clause actuelle par ce qui suit :

a) Aux fins de l'application du présent article, les « membres de la famille » sont définis à l'alinéa 23.1(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et ses règlements d'application, tels que modifiés de temps à autre.

b) Un employé-e qui fournit au Musée une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

c) Le congé sans solde décrit à l'alinéa 25.05b) ci-dessus n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines.

d) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir au Musée une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.

e) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé-e est refusée, la clause 25.05 cesse de s'appliquer.

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

g) Si des modifications législatives devaient être apportées au congé de soignant, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de ces modifications. D'un commun accord, les parties peuvent modifier la convention collective conformément à l'article 58.

ARTICLE 26 – CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES

Congé payé pour obligations personnelles ~~et bénévolat~~:

26.03 Sous réserve des exigences du service ~~déterminées par le Musée des Beaux-arts du Canada~~ et en donnant un préavis d'au moins cinq **(5)** jours ouvrables, l'employé-e reçoit, chaque année financière, ~~un (1) jour~~ **deux (2) jours** de congé payé pour obligations personnelles ~~et un (1) jour de congé payé pour effectuer du bénévolat auprès d'un organisme de charité ou communautaire~~.

ARTICLE 28 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

28.01 ~~Aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme le conjoint ou la conjointe qui demeure avec l'employé-e, les enfants a charge (y compris les enfants du conjoint ou de la conjointe et les enfants nourriciers), les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), la belle-mère, le beau-père ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ainsi que toute personne a l'égard de laquelle l'employé-e s'acquitte d'une procuration légalement souscrite.~~

Aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme :

i) le conjoint ou la conjointe (ou le conjoint ou la conjointe de fait) ;

ii) les enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants du conjoint ou de la conjointe, les enfants en tutelle), les petits-enfants ;

iii) les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ;

iv) le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e ;

v) tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ;

vi) tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e ;

ou

vii) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

28.02 Sous réserve du paragraphe 28.01, le Musée accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption;

(b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

(d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

(e) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

(f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(g) pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures par année financière (seize (16) heures dans le cas d'un employé-e qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine) si le superviseur a été prévenu du rendez-vous.

Renumérotation des paragraphes suivants.

28.03 Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordes en vertu de cet article ne dépasse pas ~~cinq (5) jours~~ **trente-sept heures et demie (37,5)** au cours d'une année financière **ou quarante (40) heures dans le cas d'un employé-e qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine**.

ARTICLE 32 – CONGÉ D'ÉTUDES ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

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

ARTICLE 37 – EMPLOYÉ-E-S A TEMPS PARTIEL

~~Congé de maladie~~

~~37.11 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie a raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures de sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle louche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.~~

Renumérotation des paragraphes suivants.

37.12 Aux fins de l'administration ~~des congés de maladie et~~ des congés annuels, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au taux des heures normales calculée sur une base mensuelle. L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut accumuler de crédits de congé annuel ~~ni de credits de congé de maladie~~ qui excédent les crédits auxquels a droit l'employé-e a temps plein.

ARTICLE 38 – EMPLOYÉS SUR APPEL

38.02 Les employés sur appel ont droit à un pourcentage tenant lieu de certains avantages sociaux selon ce qui suit:

…

~~Congé de maladie~~

~~Les employés sur appel reçoivent 6 % de leur salaire brut de chaque paie en lieu de congé de maladie.~~

ARTICLE 39 – HEURES DE TRAVAIL

39.01 Aux fins du présent article, une semaine est constitue de sept (7) jours consécutifs commençant à 0 h le lundi matin et finissant a 24 h le dimanche. Une journée est constitue de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h.

~~39.02 Une semaine normale de travail est de trente-sept heures et demi (37 1/2) réparties sur cinq (5) jours consécutifs par semaine. Une journée normale de travail est de sept heures et demi (7 h 1/2) entre 6h et 20h, a l'exclusion d'une période de déjeuner qui ne doit pas dépasser une heure.~~

39.02 Pour les employé-e-s qui ne sont pas au service du public, la semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi. La journée de travail de ces employé-e-s dure sept heures et demie (7 ½), entre 7 h et 18 h, à l'exclusion d'une période de déjeuner qui ne doit pas dépasser une heure.

39.03 **Nonobstant ce qui précède, pour les employé-e-s qui sont au service du public, y compris, mais sans s'y limiter, les employé-e-s des services techniques, mais excluant les employé-e-s**

travaillant continuellement par quarts rotatifs, la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties sur cinq (5) jours consécutifs par semaine. Une journée normale de travail est de sept heures et demi (7 h 1/2) entre 6 h et 20 h, à l'exclusion d'une période de déjeuner qui ne doit pas dépasser une heure.

Employé-e-s travaillant continuellement par quarts rotatifs

39.11 Pour les employé-e-s des Services de protection (~~Opérateurs de salle de contrôle~~**Agents de la protection**, Chefs d'équipe et agent-e-s de service) qui travaillent continuellement par quarts rotatifs et qui doivent assurer la permanence du service vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre, l'horaire prévoit une moyenne de quarante (40) heures par semaine et de douze (12) heures par jour, exclusion faite de la période des repas (ceux-ci sont pris sans interrompre le travail ou sans perte de salaire). Ces heures sont calculées sur une période de six semaines (6) et tiennent compte des jours de congé admis. Cet horaire s'appliquera à tous les ~~Opéraeurs de salle de contrôle~~**Agents de la protection**, Chef d'équipe et agent-e-s de service.

…

39.18 L'employé-e dont les heures de travail prévues a l'horaire sont modifiées **par le Musée** sans préavis écrit de **sept (7)** jours **civils** est rémunère pour le premier quart travaille de l'horaire modifie a tarif et demi (1 1/2). Le paiement des quarts subséquents se fait au taux régulier, sous réserve des dispositions de la présente convention relativement aux heures supplémentaires. Le Musée fera tous les efforts raisonnables afin de permettre a l'employée de revenir a son horaire de travail original.

39.19 Il n'y aura pas de calcul au prorata de la journée prévue a l'article 23 'Congé de deuil payé'.

Employé-e-s au service du public

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'horaire des employé-e-s au service du public :

39.20 (a) Le Musée prépare un horaire de travail selon les exigences normales du service pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils. L'horaire est affiché au moins quinze (15) jours à l'avance. Lorsqu'il prépare l'horaire de travail, le Musée se conforme aux principes suivants :

(i) Les employé-e-s à temps partiel fournissent au Musée une déclaration de leur disponibilité;

(ii) Les employé-e-s à temps plein sont ajoutés à l'horaire en premier;

(iii) Les employé-e-s à temps partiel sont ensuite ajoutés à l'horaire en fonction de leur disponibilité et dans la limite de leurs heures de travail normales;

(iv) Les quarts restant à combler sont distribués selon les exigences du service et la disponibilité, la formation, et les années de service des employé-e-s, dans l'ordre suivant :

a. Les employé-e-s permanents à temps partiel qui ont indiqué vouloir travailler des heures additionnelles et qui ont fourni une déclaration de leur disponibilité;

b. les employé-e-s à temps partiel nommés pour une période déterminée qui ont indiqué vouloir travailler des heures additionnelles et qui ont fourni une déclaration de leur disponibilité;

c. les employé-e-s sur appel.

(b) Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés pour les heures travaillées ou quatre (4) heures au tarif normal, selon le plus élevé des deux montants, conformément au taux applicable prévu à l'Annexe 'A'. Cependant, si l'employé-e demande à quitter le travail avant la fin de la période de travail minimum de quatre (4) heures et qu'il y est autorisé, il est rémunéré uniquement pour les heures travaillées.

(c) Les autres dispositions du présent article applicables aux employé-e-s qui ne sont pas au service du public s'appliquent, sauf modification expresse au présent article.

39.21 L'employé-e dont les heures de travail prévues à l'horaire sont modifiées par le Musée sans préavis écrit de sept (7) jours civils est rémunéré pour le premier quart travaillé de l'horaire modifié à tarif et demi (1 ½). Le paiement des quarts subséquents se fait au taux régulier, sous réserve des dispositions de la présente convention relativement aux heures supplémentaires. Le Musée fera tous les efforts raisonnables afin de permettre à l'employé-e de revenir à son horaire de travail original.

Heures additionnelles des employé-e-s à temps partiel faisant partie de l'unité de négociation

39.**22** Pour augmenter les occasions offertes aux employé-e-s a temps partiel d'effectuer des heures additionnelles, les heures disponibles dans un département particulier sont offertes en priorité aux employé-e-s a temps partiel disponibles et qualifiés **avant d'être offertes aux employé-e-s sur appel**.

39.**23** Lorsque des heures additionnelles sont offertes aux employé-e-s à temps partiel, ~~tous les efforts sont faits pour distribuer le travail disponible aussi équitablement que possible~~ **la préférence est donnée aux employé-e-s à temps partiel ayant le plus d'années de service** parmi les employé-e-s qualifiés intéressés, **à condition qu'ils aient l'expérience et les qualifications nécessaires pour accomplir le travail. Rien dans le présent article n'oblige le Musée à offrir des heures additionnelles à un employé-e lorsque ces heures entraineraient le paiement d'heures supplémentaires.**

39.**24** Si, après avoir communiqué avec les employé-e-s à temps partiel **et les employé-e-s sur appel**, le Musée n'a pas réussi à trouver les employé-e-s nécessaires, il offrira les heures aux employé-e-s à temps plein disponibles.

39.**25** Rien dans le présent article ne doit être interprète comme donnant la garantie d'un minimum ou d'un maximum d'heures de travail. **Cette disposition ne permet en aucun cas au Musée de réduire de manière permanente les heures normales de travail d'un employé-e à temps plein.**

ARTICLE 41 – DISPONIBILITE

41.02 L'employé-e désigné-e par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être rejoint au cours de cette période a un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé a le faire. ~~Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, le Musée s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.~~ **À moins d'une entente contraire entre le Musée et l'Alliance, les fonctions de disponibilité sont assignées aux employé-e-s en rotation et de manière équitable.**

ARTICLE 44 – MISE EN DISPONIBILITÉ / DÉPART

44.01 Lorsque les services d'un employé-e nomme pour une durée indéterminée ne sont plus requis pour des raisons excluant un renvoi pour motif valable, l'employé-e recevra un préavis écrit d'excédentaire d'au moins six (6) mois qui inclura la raison de l'avis ainsi que la date de mise en disponibilité. **Le Musée avisera le bureau de la direction de l'Alliance de toute réduction proposée de l'effectif le plus tôt possible.**

ARTICLE 45 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

45.02 L'objet de l'évaluation est de mesurer le rendement au travail de l'employé-e en fonction des objectifs établis qui lui auront été communiqués par écrit avant le début de la période d`évaluation, d'évaluer les points forts et les points ~~faibles~~ **à améliorer** de l'employé-e, de discuter les plans de formation et de perfectionnement professionnel ainsi que d'élaborer un plan d'action, qui peut comprendre une formation, assorti de périodes de révision établies dans les cas où l'évaluation de l'employé-e indique qu'il n'atteint pas les objectifs. Sans limiter d'aucune façon le droit du Musée d'appliquer par ailleurs des mesures disciplinaires, le document d'évaluation ne peut servir d'instrument disciplinaire à l'endroit des employé-e-s.

ARTICLE 46 – DOTATION

46.01 Avant d'afficher un poste nouvellement créé ou un poste existant vacant, l'employeur s'engage a examiner en priorité la candidature des employé-e-s excédentaires et mis en disponibilité **par ordre d'années de service**, d'après leurs qualifications ou leur capacité a répondre aux exigences moyennant une formation raisonnable assujettie a certaines conditions spécifiques. L'employeur communiquera avec ces personnes afin de savoir si elles veulent que leur candidature soit examinée. L'employeur s'engage à remettre au syndicat la liste des noms des employé-e-s avec lesquels il a communique; la liste doit comprendre les dates et les heures ainsi que les réponses des employé-e-s, s'il y a lieu. **Un employé-e nommé à un poste de niveau inférieur sera placé sur une liste d'admissibilité pour une période de douze (12) mois pendant laquelle le Musée continuera à examiner en priorité sa candidature pour une nomination à un poste de niveau**

équivalant, d'après ses qualifications ou sa capacité à répondre aux exigences moyennant une formation raisonnable assujettie à certaines conditions spécifiques. Une fois le terme de la liste d'admissibilité échu, l'employé-e demeure au poste auquel il a été nommé.

…

46.04 **a)** L'avis de poste à pourvoir est affiche pendant un minimum de sept (7) jours civils~~,~~ dans un bulletin électronique ~~et sur un tableau d'affichage a chacun des étages du Musée ainsi que sur un tableau d'affichage au Musée canadien de la photographie contemporaine~~. **Les avis de poste à pourvoir seront aussi envoyés à tous les employé-e-s par courrier électronique.** L'employeur s'engage à faire parvenir un exemplaire des avis de poste à pourvoir au syndicat. Le poste vacant doit être affiche à l'interne à l'intention des membres de l'unité de négociation.

b) Une décision finale relative aux candidat-e-s internes doit être prise avant d'afficher les avis à l'extérieur ou de les annoncer.

c) Nonobstant l'alinéa 46.04(b) ci-dessus, le Musé peut afficher un avis de poste à l'externe en même temps qu'à l'interne à l'intention des membres de l'unité de négociation pour combler un poste dans l'un des départements suivants :

- **Expérience des visiteurs**
- **Boutique**
- **Services de protection**

Une décision finale relative aux candidat-e-s internes doit être prise avant d'examiner les candidatures externes.

…

46.09 a) La dotation se fait conformément aux principes du mérite et en fonction de la formation, des connaissances, des exigences linguistiques, de l'expérience, des compétences, des habiletés et de tout autre critère lie a la tache a accomplir.

b) Les parties conviennent que les mesures de dotation sont prises conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

…

46.11 Lorsque deux candidat-e-s ou plus arrivent a égalité, celui ou celle qui ~~présente la plus longue période de travail continu~~ **compte le plus d'années de service** l'emporte.

…

Changement de statut

46.19 Les employé-e-s nommés pour une période détermine qui justifient de trois (3) ans d'emploi continu acquièrent le statut d'employé-e-s nommes pour une période indéterminée, sauf lorsqu'ils ou elles remplacent un employé-e nommé pour une période indéterminée en congé. Dans ces cas, ils ou elles acquierent le statut d'employé-e-s nommés pour une période

indéterminée après cinq (5) ans de travail continu. **Le Musée n'interrompt pas le service d'un employé-e de manière arbitraire afin de l'empêcher d'obtenir un statut permanent.**

ARTICLE 47 – CLASSIFICATION

47.01 Chaque poste au Musée, couvert par le certificat mentionné à l'article 7 fera l'objet d'une classification a l'une des échelles énumères à l'annexe 'A', conformément au Plan d'évaluation des emplois du Musée.

47.02 Il se peut, que dans des circonstances particulières, le Musée demande à l'employée d'occuper temporairement un poste qui n'est pas le sien. Il ou elle sera rémunère en conformité avec les dispositions de l'article 43 « Administration de la paie » et aux autres paragraphes pertinents.

47.03 Sur demande écrite, l'employé-e, obtient une description à jour des fonctions et responsabilités rattachées à son poste, un organigramme décrivant la place du poste dans l'organisation, son échelle de classification et la cotation numérique du poste par facteur de même que la justification correspondante.

47.04 Sur demande, l'employé-e recevra de l'information sur le système de classification.

47.05 Lorsque le Musée introduit des changements dans l'énonce des fonctions ou la description de poste de l'employé-e et que l'employé-e n'est pas d'accord avec la décision relativement à la classification, l'employé-e ou son représentant peut déposer un grief concernant l'échelle de classification et le taux de rémunération conformément a l'article 50.

~~47.06 Ces griefs sont présentés au Directeur, Ressources humaines pour résolution finale. Ce dernier passe en revue les observations des deux parties avant de rendre sa décision quant à l'échelle de classification approprie. Les griefs relatifs a une évaluation de poste peuvent faire l'objet d'un arbitrage mais, dans ce cas, l'arbitre a pour mandat exclusif de déterminer si la décision du Directeur, Ressources humaines est déraisonnable et, le cas échéant, de recommander au Directeur, Ressources humaines des changements au niveau de l'application.~~

~~47.07 Après l'entrée en vigueur du plan de classification, les griefs relatifs à l'échelle de classification sont arbitrables.~~

ARTICLE 48 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

48.03 Comme condition d'emploi, les employé-e-s accomplissant des activités dangereuses dans un endroit défini par le Comité mixte de santé et de sécurité au travail sont tenus de porter des chaussures protectrices approuvées par l'Association canadienne de normalisation, avec coquille et tige d'acier. Sur présentation de reçus pour l'achat de chaussures protectrices, on remboursera à l'employé-e un montant maximal de ~~200 $ tous les deux (2) ans~~ **300 $ au cours d'une période de deux (2) années civiles**.

48.04 Il est reconnu que certains employé-e-s travaillant dans des milieux dangereux doivent se soumettre à des examens médicaux annuels ~~ou bisannuels~~. **Après avoir reçu une demande du**

Musée pour un examen médical et les formulaires nécessaires, les employé-e-s auront six (6) mois pour rendre rendez-vous avec un professionnel de la santé. ~~Il incombera au Musée de fixer les rendez-vous avec son médecin du travail et de payer les frais afférents. L'employé-e peut demander que cet examen médical soit fait par un autre professionnel de la santé, et dans ce cas, il ou elle subira un examen au cours du mois suivant la demande et~~ **Le** Musée paiera les frais de l'examen~~, jusqu'a concurrence des normes provinciales approuvées~~. **Les employé-e-s auront droit jusqu'à quatre (4) heures de congé payé pour se rendre à l'examen médical.**

ARTICLE 60 – DUREE

Les parties conviennent d'un terme de trois (3) ans du 1er juillet 2023 au 30 juin 2026.

ARTICLE XX – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

XX.01 Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

XX.02 Sous réserve des exigences du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé par année financière sont accordées à un employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

XX.02 Dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé de l'employé-e, l'employeur peut lui demander par écrit de fournir la documentation attestant que l'employé-e est une personne autochtone. L'employé-e n'est tenu de fournir cette documentation que s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

XX.03 Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus tôt possible avant le début de la période de congé demandée.

XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ANNEXE 'A' - CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

Les parties conviennent de modifier le paragraphe 43.01 et l'Annexe 'A' pour prévoir les augmentations économiques suivantes pour la durée de la convention collective :

a. En vigueur le 1er juillet 2023 : 4,75 %
b. En vigueur le 1er juillet 2024 : 3,50 %
c. En vigueur le 1er juillet 2025 : 2,25 %

Les parties conviennent de modifier le paragraphe 43.01 et l'Annexe 'A' pour prévoir les augmentations salariales pour années de service suivantes pour la durée de la convention collective :

a. En vigueur le 1er juillet 2023 : 2,00 %
b. En vigueur le 1er juillet 2024 : 2,00 %
c. En vigueur le 1er juillet 2025 : 2,00 %

ANNEXE 'G' – LETTRE D'ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL

ÉNONCÉ DE PRINCIPE

L'employeur, conjointement avec l'employé-e, reconnait que le télétravail représente un régime de travail flexible qui convient à la fois aux besoins du Musée de servir le public et aux besoins de l'employé-e de concilier ses obligations professionnelles et personnelles.

~~Les parties reconnaissent de plus qu'en vertu de l'Annexe E : Lettre d'entente - Projet pilote de télétravail de la convention collective se terminant le 30 juin 2003 entre le Musée et l'AFPC, des ententes particulières de télétravail conclues aux termes de la présente lettre d'entente, lorsqu'elles sont mises en vigueur, satisfont aux exigences de fonctionnement du projet pilote. Les résultats et les couts du projet pilote seront étudies de façon a évaluer la pertinence et la faisabilité d'établir une entente permanente de télétravail.~~

~~Une fois le projet pilote termine, les parties à l'entente peuvent accepter de la renouveler ou de la prolonger, sans ou avec modifications, pour une période qui leur convient mutuellement. Les changements des conditions de l'entente doivent être dates et signes par les deux parties.~~

APPROBATION

Toutes les décisions relatives aux ententes particulières de télétravail sont prises de façon équitable et transparente **en conformité avec la Politique sur le télétravail, telle que modifiée de temps à autre en consultation avec la section locale de l'Alliance**. Les demandes sont étudiées au cas pas cas par l'employeur et l'employé-e (en consultation avec l'AFPC), en tenant compte de la faisabilité opérationnelle ~~(comme il est décrit a la section « Pertinence du télétravail»)~~, de la rentabilité de l'entente et des habitudes de travail habituelles de l'employé-e et en se fondant sur tous les critères ou certains de ceux-ci décrits ci-dessous a la section « Les télétravailleurs qui réussissent bien ». **Le Musée convient que les demandes de télétravail ne seront pas refusées sans motif raisonnable.**

LETTRE D'ENTENTE

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

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARTICLE 24 – CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Les parties reconnaissent que l'AFPC et le Conseil du trésor ont convenu d'entreprendre une révision des droits relatifs aux congés de maternité et parental en vertu des conventions collectives dans le service public fédéral. Cette révision doit être finalisée d'ici la fin de l'année 2024. Si des modifications à ces

droits devaient être apportées par l'AFPC et le Conseil du trésor, les parties conviennent de se rencontrer pour revoir ces modifications, le cas échéant. D'un commun accord, les parties peuvent modifier la convention collective pour adopter ces modifications. Dans le cas contraire, ces modifications peuvent faire l'objet de négociation lors de la prochaine ronde de négociation entre les parties.

ANNEXE XX

Les parties conviennent de supprimer de la convention collective les alinéas 44.06 (b) et (c) et de les inclure dans une annexe distincte.

À compter du 27 décembre 2014, les clauses 43.06 (b) Démission et (c) Retraite ont été supprimées de la convention collective.

b) Démission - En cas de démission, si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (½) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) Retraite - Lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.