

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9195

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-2852

<b>EMPLOYEUR</b>  MRC BEAUCE-CENTRE 111A, 107E RUE BEAUCEVILLE (QUÉBEC) G5X 2P9  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3797 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2023-07-06 Date dépôt : 2023-08-17	Nombre de salariés visés : 15	Date début : 2023-01-01 Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Claudia Michel  
Préposé(e) à l'émission

2023-08-30  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@mtess.gouv.qc.ca)

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ  
BEAUCE-CENTRE**  
(CI-APRÈS APPELÉE « L'EMPLOYEUR »)

**MRC  
BEAUCE-CENTRE**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3797**  
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)



**POUR LA PÉRIODE  
DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023  
AU 31 DÉCEMBRE 2027**

**TABLE DES MATIÈRES**

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCES ET JURIDICTION .....	4
ARTICLE 3	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	5
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES .....	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL .....	10
ARTICLE 6	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES .....	11
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES .....	12
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU MÉSENTENTES .....	14
ARTICLE 9	ARBITRAGE .....	16
ARTICLE 10	HEURES DE TRAVAIL .....	16
ARTICLE 11	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	18
ARTICLE 12	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS .....	19
ARTICLE 13	CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	20
ARTICLE 14	CONGÉS SPÉCIAUX, CONGÉ SANS SOLDE ET RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	23
ARTICLE 15	ABSENCES PAYÉES EN CAS DE MALADIE .....	27
ARTICLE 16	DROITS PARENTAUX .....	28
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	33
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ .....	35
ARTICLE 19	POSTES VACANTS, RÉTROGRADATION, MUTATION, PROMOTION ET CRÉATION D'EMPLOIS .....	36
ARTICLE 20	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	38
ARTICLE 21	MODIFICATION ET/OU CRÉATION DE FONCTIONS, EMBAUCHE DE PERSONNES SALARIÉES .....	39
ARTICLE 22	RÉMUNÉRATIONS .....	40
ARTICLE 23	VERSEMENTS PÉRIODIQUES .....	41
ARTICLE 24	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, COMPÉTENCES, FUSION OU ANNEXION .....	42
ARTICLE 25	CONTRAT, TRAVAIL À FORFAIT, FUSION OU ANNEXION .....	43
ARTICLE 26	RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE .....	44
ARTICLE 27	DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	44
ARTICLE 28	ASSURANCE COLLECTIVE .....	45
ARTICLE 29	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR .....	45
ARTICLE 30	PUBLICATION .....	47
ARTICLE 31	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL .....	47
ARTICLE 32	RÉGIME DE PENSION .....	48
ARTICLE 33	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	49
ARTICLE 34	VALIDITÉ .....	49
ARTICLE 35	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	49
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION .....	50

**LISTE DES ANNEXES**

ANNEXE « A »	CLASSIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES ET GRILLE SALARIALE .....	Erreur ! Signet non défini.
ANNEXE « B »	FORMULAIRE D'EMBAUCHE .....	52
ANNEXE « C »	INFORMATION DU MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....	53
ANNEXE « D »	LIBÉRATION SYNDICALE.....	54
ANNEXE « E »	FORMULAIRE D'ÉCHANGE DE QUART DE TRAVAIL.....	55
ANNEXE « F »	RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	56
ANNEXE « G »	APPLICATION À UNE FONCTION INTERNE.....	62
ANNEXE « H »	GRILLES SALARIALES RELATIVES AUX GROUPES ET AUX ÉCHELONS POUR LES ANNÉES 2023 À 2027 .....	63
ANNEXE « I »	TÉLÉTRAVAIL.....	66
ANNEXE « J »	RETRAITE PROGRESSIVE.....	67

---

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Municipalité régionale de comté Beauce-Centre et ses personnes salariées, représentées par le Syndicat; d'établir des conditions de travail qui sont justes et équitables pour tout un chacun et de régler les problèmes d'application et d'interprétation qui pourraient en découler.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCES ET JURIDICTION**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3797 comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le Bureau du commissaire général du travail du Québec.
- 2.02 La convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale ci-dessus mentionnée, accréditation qui se lit comme suit :
- « Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du greffier-trésorier de la MRC Beauce-Centre. »
- Le personnel-cadre de la MRC est également exclu de l'application de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'exercer tous les droits et tous les recours que la convention collective accorde à chacun, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.
- 2.04 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la signature de la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.05 L'Employeur ne pourra confier du travail à d'autres personnes salariées que celles couvertes par le certificat d'accréditation, sauf après entente avec le Syndicat.
- 2.06 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.
- 2.07 Sauf exception, les personnes exclues du certificat d'accréditation n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 2.08 Dans ses relations avec ses personnes salariées et dans l'application de la présente convention collective, l'Employeur agit par son directeur général et sa

directrice générale adjointe ou par toute autre personne-cadre dûment nommée par le conseil des maires.

- 2.09 L'Employeur transmet électroniquement au Syndicat une copie de toute résolution et tout règlement adoptés à l'assemblée du conseil de la MRC Beauce-Centre en relation avec les conditions de travail des personnes salariées. L'Employeur transmet électroniquement chaque année une copie du budget dûment approuvé par le conseil des maires.
- 2.10 Les conseillers du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties.

### **ARTICLE 3 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).
- 3.02 L'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées qu'il représente conviennent expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'article 3.01.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour palier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 3.04 Le harcèlement psychologique ou tout comportement pouvant porter atteinte à l'intégrité morale ou physique d'une personne ne sera pas toléré. L'Employeur s'engage à prévenir et à éliminer de telle pratique par le biais d'une « Politique sur le harcèlement, l'incivilité et la violence au travail ».
- 3.05 Aucune personne salariée n'est tenue d'utiliser une autre langue que le français dans son travail, à moins que le client de la MRC s'exprime essentiellement en anglais.

---

## ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier, le pluriel, de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel, le singulier à moins que le contexte n'indique clairement qu'il ne peut pas en être ainsi.
- 4.02 Les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes :
- 4.02.01 « **PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE À TEMPS PLEIN** » : signifie une personne salariée occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail selon l'article 10.01 et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective. L'annexe « A » des présentes constitue à la date de la signature, la liste officielle des personnes salariées régulières au service de l'Employeur et celles qui le seront après la signature de la présente convention collective.
- 4.02.02 « **PERSONNE SALARIÉE À L'ESSAI** » : signifie une personne salariée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la convention collective, mais qui est à l'essai en vue d'obtenir son statut de « personne salariée régulière à temps plein » ou de « personne salariée à temps partiel ».
- 4.02.03 « **PERSONNE SALARIÉE OCCASIONNELLE** » : désigne toute personne embauchée pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.
- Elle bénéficie des avantages prévus à la convention à l'exception des vacances, des jours fériés, congés spéciaux, droits parentaux, congés de maladie et régime de pension pour lesquels elle reçoit une majoration de seize pour cent (16 %) à chaque paie.
- L'employé pourra choisir à l'embauche entre cette majoration ou les avantages sociaux prévus à la convention à l'exception du régime de retraite, mais cette décision sera irréversible.
- 4.02.04 Les personnes salariées embauchées dans le cadre d'un programme gouvernemental fédéral ou provincial d'aide temporaire à l'emploi, les personnes salariées engagées comme stagiaires et les personnes salariées engagées comme étudiants et étudiantes, pour des emplois temporaires durant la période estivale, ne sont pas couvertes par la convention collective.

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* leur sont applicables.

L'Employeur informe le Syndicat par écrit de l'embauche de ces personnes salariées, du titre, de l'attribution caractéristique de la tâche, de la durée et du salaire.

4.02.05 « **PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE À TEMPS PARTIEL** » : signifie une personne salariée occupant un poste et dont la semaine normale de travail est moindre que celle prévue à l'article 10.01 de la présente convention et ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective. Elle détient les mêmes avantages que la personne salariée régulière à temps plein et est traitée au prorata du nombre d'heures travaillées.

4.03 Particularités de certaines catégories de personnes salariées :

4.03.01 L'embauche d'une personne salariée dans le cadre d'un programme gouvernemental, d'étudiants et d'étudiantes ou de stagiaires ne doit pas avoir pour effet d'entraîner de mises à pied ou d'empêcher une personne salariée mise à pied d'être rappelée ni d'empêcher une personne salariée d'obtenir son statut de personne salariée régulière par un procédé indirect.

4.04 Lorsqu'une personne salariée occasionnelle obtient un poste vacant ou nouvellement créé, conformément aux dispositions de l'article 19, le temps effectué par la personne salariée occasionnelle au cours des douze (12) derniers mois sert dans le calcul de sa période d'essai.

4.05 Toute personne salariée mise à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel au travail pour une durée de douze (12) mois consécutifs (sauf exception à l'article 20.06). Pour bénéficier du droit à l'inscription de son nom sur la liste de rappel, la personne salariée doit avoir travaillé plus de six (6) mois d'emploi. Lors du rappel au travail, elle est rappelée selon l'ordre d'ancienneté pourvu que la personne salariée soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de mise à pied, celle-ci se fait par ordre inverse d'ancienneté.

Toute personne rappelée qui n'est plus disponible pour le travail verra son nom enlevé de la liste de rappel.

La liste de rappel est fournie au besoin ou sur demande du Syndicat.

4.06 Pour fins d'application de la présente convention, les termes suivants signifient :

4.06.01 **Années de service ou d'ancienneté** : Période totale, en années, en mois et en jours de service de toute personne salariée régie par la convention depuis sa première journée de prestation de travail à la Municipalité régionale de comté Beauce-Centre. Les absences pour cause de maladie, d'accident du travail, de congés prévus à la convention collective ou autorisés par l'Employeur, de la *Loi sur*

*l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ne constituant pas une interruption des années de service, sauf les cas contrairement prévus à la présente convention (voir annexe « A »);*

4.06.02 **Conjoints** :

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et qui sont père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

4.06.03 **Employeur** : La Municipalité régionale de comté Beauce-Centre;

4.06.04 **Fonction** : Ensemble de tâches regroupées qui constitue le travail auquel la personne salariée est normalement affectée.

Les fonctions en vigueur à la signature de la convention sont celles qui apparaissent à l'annexe « A » des présentes;

4.06.05 **Grief** : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de cette convention;

4.06.06 **Jour ouvrable** : Signifie un jour de travail;

4.06.07 **Mise à pied** : Action d'interrompre temporairement le service d'une personne salariée conformément aux dispositions de cette convention;

4.06.08 **Mutation** : Nomination d'une personne salariée régulière titularisée à un emploi régi par cette convention de même salaire que l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée;

4.06.09 **Période d'essai à l'embauche** : Signifie une personne salariée qui lors de son embauche est soumise à une période d'essai pour l'obtention d'un poste régulier. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit à la procédure de grief.

La période d'essai pour le personnel de secrétariat est de quatre cent cinquante-cinq (455) heures en temps régulier.

La période d'essai pour le personnel technique et professionnel est de neuf cent dix (910) heures en temps régulier.

Les heures d'absences à la suite d'une lésion professionnelle ou d'accident ou de maladie de plus de cinq (5) jours consécutifs, ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures de travail aux fins de la période d'essai. L'Employeur informera par écrit la personne salariée et le Syndicat de toute prolongation de la période d'essai.

- 4.06.10 **Personne salariée** : Toute personne salariée comprise dans l'unité de négociation, comme défini à l'article 2.02, qui travaille pour l'Employeur;
- 4.06.11 **Poste** : Tout emploi occupé par une personne salariée au service de l'Employeur, qui est couverte par le certificat d'accréditation;
- 4.06.12 **Promotion** : Nomination d'une personne salariée régulière titularisée à un emploi régi par cette convention, appartenant à une fonction mieux rémunérée que celle de l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée;
- 4.06.13 **Rappel** : Action de rappeler au travail une personne salariée ayant fait l'objet d'une mise à pied;
- 4.06.14 **Représentant de l'Employeur** : Personne-cadre désignée par résolution de la MRC pour la représenter dans un service;
- 4.06.15 **Rétrogradation** : Nomination d'une personne salariée régulière titularisée à un emploi régi par cette convention, appartenant à une fonction moins rémunérée que celle de l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée;
- 4.06.16 **Service** : Unité administrative composée de personne(s) pour remplir une obligation de la MRC, sous la responsabilité d'un représentant de l'Employeur;
- 4.06.17 **Syndicat** : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3797;
- 4.06.18 **Supérieur immédiat** : Personne-cadre non couverte par l'unité d'accréditation et désignée par l'Employeur pour prendre en charge et rendre compte d'un service ou de personnes salariées.
- 4.07 Dans tous les cas d'embauche, l'Employeur convient d'aviser, par écrit, la nouvelle personne salariée de son statut, de son salaire, de la fonction à laquelle elle est affectée et lui indique le nom de son supérieur immédiat. Copie de cet avis est remise au Syndicat selon les dispositions prévues à l'article 5.03.
- 4.08 L'Employeur fournit au Syndicat, par écrit, toutes les informations au sujet des modalités d'application des dispositions précitées et informe le Syndicat, par écrit, de tous les mouvements de main-d'œuvre, dans les dix (10) jours ouvrables qui

suivent chaque mouvement de main-d'œuvre en remplissant l'annexe « B » ou l'annexe « C » selon le cas.

## **ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

5.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention ou qui le deviendra par la suite, doit maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention, comme condition au maintien de son emploi.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'a expulsée ou refusée comme membre.

5.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature des présentes, doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

5.03 Pour fins d'application des articles 4.08 et 5.02, l'Employeur doit, dès l'embauche d'une nouvelle personne salariée, lui transmettre les informations de la clause 4.07 et envoyer copie au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'embauche d'une nouvelle personne salariée.

5.04 L'Employeur effectue les déductions syndicales sur chaque paie des personnes salariées et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat avant le vingt (20) du mois suivant en indiquant les déductions déduites sur le salaire de chacune des personnes salariées. De plus, le montant de la cotisation syndicale devra apparaître sur les relevés annuels d'impôt.

5.05 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, au quinze (15) janvier de chaque année, la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles, leur traitement, la fonction assignée, ainsi que la date d'entrée en service.

5.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale, ou son équivalent, jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

5.07 Une copie attestée fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à la Municipalité régionale de comté Beauce-Centre. Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif après trente (30) jours d'avis émis à la Municipalité régionale de comté Beauce-Centre par le Syndicat.

- 5.08 Toute personne salariée ou le Syndicat dûment autorisé par cette dernière peut vérifier son dossier auprès de l'Employeur durant les heures normales de bureau. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous et en présence d'un représentant de l'Employeur.

## **ARTICLE 6 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES**

- 6.01 L'Employeur reconnaît à un officier désigné par le Syndicat, le droit de s'occuper de tout problème d'ordre syndical pouvant survenir durant et pendant les heures de travail, après en avoir avisé son supérieur immédiat. De ce fait, l'officier désigné par le Syndicat ne perd aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doit être nullement importuné ou subir de tort dû à l'exercice de ce droit. Les mêmes dispositions s'appliquent également à son substitut dans le cas d'impossibilité d'agir de l'officier désigné.
- 6.02 Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur le nom de l'officier, ainsi que celui de son substitut, dans les huit (8) jours de leur désignation.
- 6.03 Des représentants autorisés du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent s'absenter de leur travail, et ce, pour la période requise, sans perte de traitement, après avoir avisé l'Employeur au moins deux (2) jours à l'avance et avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée que pour des motifs valables, le tout dans les occasions suivantes :
- 6.03.01 Lors de la négociation, la conciliation de la convention collective et des services essentiels : trois (3) représentants.
- 6.03.02 Lors de l'audition de griefs ou de mécontentes devant l'arbitre ou le Tribunal administratif du travail : un (1) représentant, le plaignant et les témoins nécessaires.
- 6.03.03 Rencontres patronales-syndicales : deux (2) représentants.
- 6.03.04 Lors de la préparation de la convention collective : trois (3) jours ouvrables pour trois (3) représentants du comité syndical de négociation.
- 6.04 Un représentant syndical à la fois, peut, sur avis préalable de dix (10) jours ouvrables donné à l'Employeur (sauf circonstances spéciales) s'absenter, sans perte de traitement, pour participer à des activités syndicales telles que congrès, sessions de formation ou d'étude et autres, et ce, pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables pour toute la durée de la présente convention, pour l'ensemble des représentants. Ces journées peuvent être factionnées en heure.

Plus d'un représentant syndical peut être libéré dans les mêmes conditions, avec l'approbation de l'Employeur. Pour être valide, cette demande de libération doit

être faite par le président ou son remplaçant. Cette demande ne sera pas refusée sans raison valable.

- 6.05 Lorsque le nombre de jours de la clause 6.04 est écoulé, le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours de la facturation.
- 6.06 Pour toute matière ayant trait à l'application de la présente convention, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec le représentant de l'Employeur.
- 6.07 Toute entente entre l'Employeur et ses personnes salariées n'est valide que si elle est ratifiée par le Syndicat.
- 6.08 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de tenir des réunions sur les lieux de travail, en dehors des heures normales de travail, à la condition d'en obtenir l'autorisation de l'Employeur et d'en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 6.09 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage pouvant servir à des fins syndicales.
- 6.10 Le Syndicat peut utiliser sans frais, pour ses besoins internes, le photocopieur de l'Employeur pourvu que le Syndicat fournisse son papier.
- 6.11 Toute demande de libération syndicale devra être rédigée sur le formulaire apparaissant à l'annexe « D ».

## **ARTICLE 7 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de l'incident qui en donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue.
- 7.02 Aucune sanction n'est imposée par un supérieur immédiat sans que la personne salariée concernée ait eu l'occasion de se faire entendre.

Dans le cas où l'Employeur, par son représentant autorisé, déciderait, pour fins d'enquête, de convoquer une personne salariée pour éventuellement appliquer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter.

La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical et le rendez-vous doit avoir lieu durant les heures normales de travail.

- 7.03 Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée pour lui imposer une mesure disciplinaire écrite, une suspension ou un congédiement, il convoque

également un représentant du Syndicat. La personne salariée peut refuser d'être accompagnée d'un représentant syndical.

La personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter.

- 7.04 Au moment d'imposer une suspension ou un congédiement, l'Employeur communique, par écrit, à la personne salariée concernée et au Syndicat, la date où prend effet la suspension ou le congédiement. S'il s'agit d'une suspension, il indique aussi la durée ou la nature de celle-ci.
- 7.05 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
1. avertissement verbal;
  2. avertissement écrit;
  3. suspension sans solde;
  4. congédiement.

À moins de circonstances graves, l'Employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

- 7.06 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement verbal (le Syndicat en est avisé verbalement) ou écrit ou une suspension ou un congédiement est avisée de cette sanction et des motifs qui motivent cette sanction disciplinaire par écrit. S'il s'agit d'une suspension, il indique aussi la durée ou la nature de celle-ci.

Une copie de cette sanction est transmise en même temps au Syndicat.

- 7.07 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et s'il y a lieu, à l'arbitrage et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.08 Aucune pression ou menace ne peut être exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.
- 7.09 Tout rapport disciplinaire qui n'apparaît pas au dossier lors de la consultation ne peut pas être invoqué contre la personne salariée par la suite. Sur demande de la personne salariée, l'Employeur lui remet copie de tout rapport disciplinaire qui est dans son dossier.
- 7.10 Toute mesure disciplinaire imposée à une personne salariée devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son imposition, sauf dans le cas

de la récidive ou par une infraction de même nature, pendant cette période. Dans le cas de non-récidive, le rapport disciplinaire versé au dossier de la personne salariée est retiré.

- 7.11 Une suspension n'interrompt pas le service, l'ancienneté et tout autre privilège de la présente convention envers une personne salariée.
- 7.12 Tout congédiement qu'il soit disciplinaire ou administratif peut faire l'objet d'un grief.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU MÉSENTENTES**

- 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement dans les plus brefs délais possibles, tout grief ou mécontentement, désaccord ou litige relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

Dans un effort de règlement, toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits doit d'abord discuter de la mécontentement avec son supérieur immédiat, accompagné si elle le désire de son représentant syndical.

- 8.02 **Procédure à suivre**

Si la mécontentement perdue à la suite de la rencontre prévue à l'article 8.01, une personne salariée ou le Syndicat peut soumettre un grief de la façon suivante :

- 8.02.01 **Première étape**

Le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief. À la suite du dépôt du grief, les discussions entre le Syndicat et l'Employeur se poursuivent au comité de relations de travail (CRT).

Le Syndicat peut faire l'enquête requise durant les heures de travail, pour une période n'excédant pas une heure, et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le cas ainsi transmis. L'Employeur doit, sur demande du Syndicat, fournir à ce dernier les informations pertinentes permettant au Syndicat de poursuivre l'enquête.

Tant que le grief fait l'objet de discussions au comité de relations de travail, il n'est pas soumis aux étapes suivantes.

8.02.02 **Deuxième étape**

Lorsqu'une ou l'autre des parties déclarent que les discussions sont closes, l'Employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin des discussions et en avise la personne salariée concernée et le Syndicat par écrit.

Toutefois, la période de quinze (15) jours ouvrables ci-dessus est prolongée de vingt (20) jours ouvrables pour la période entre le trente (30) juin et le trente et un (31) août d'une année.

8.02.03 Si la décision écrite de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants être soumis à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 9.

Toutefois, la période de quinze (15) jours ouvrables ci-dessus est prolongée de vingt (20) jours ouvrables pour les griefs ou mécontentes déposés entre le trente (30) juin et le trente et un (31) août d'une année.

8.03 Tout grief est prescrit après six (6) mois à compter du jour où la cause a pris naissance. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.

8.04 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'avoir logé ou d'être impliquée dans un grief.

8.05 Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs ou mécontentes et éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même encourager le règlement des problèmes par les parties, celles-ci peuvent, à l'intérieur des délais prévus aux articles 8.02.01, 8.02.02 et 8.02.03, se rencontrer durant les heures de travail. Il est convenu que lors de telles rencontres, les parties peuvent être accompagnées de leur conseiller extérieur.

8.06 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou quant à l'ordre à suivre.

8.07 Tout vice de forme dans la rédaction d'un grief peut être corrigé et n'entraîne pas son annulation. Cependant, l'Employeur doit être prévenu de la correction et cette dernière ne doit pas modifier le fond du grief.

8.08 Un grief syndical ou collectif pourra être soumis selon la procédure prévue à l'article 8.02.

8.09 La personne salariée qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toute somme due par l'Employeur à son départ, conformément à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue à la convention.

- 8.10 Dans l'éventualité où l'Employeur a un grief à déposer, il doit le soumettre selon la même procédure établie pour le Syndicat ci-dessus en faisant les adaptations nécessaires.

## **ARTICLE 9 ARBITRAGE**

- 9.01 Lorsqu'un grief ou mésentente est soumis à l'arbitrage, la procédure suivante s'applique :

9.01.01 Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur qu'il soumet le grief ou la mésentente à l'arbitrage, dans le délai prévu à l'article 8.02.03.

9.01.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'une des parties peut demander au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de nommer un arbitre unique.

- 9.02 L'arbitre a juridiction pour régler tout grief, désaccord, litige, mésentente ou interpréter la présente convention, ainsi que pour maintenir ou rejeter une mesure disciplinaire et ordonner la réinstallation de la personne salariée dans tous ses droits et à son emploi et à la fonction qu'elle occupait, ainsi que pour décider de toute indemnité.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une indemnité financière, elle est fixée selon le Code du travail et s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

- 9.03 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon que ce soit lesdites dispositions, de même qu'il ne lui est pas permis d'ajouter aux dispositions de la présente convention.

- 9.04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

- 9.05 Les honoraires, lieu de rencontre, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés moitié-moitié par l'Employeur et le Syndicat.

## **ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL**

- 10.01 Sauf exception, la semaine normale de travail de toute personne salariée régie par la présente convention est du lundi au vendredi inclusivement et de trente-cinq (35) heures par semaine.

L'horaire flexible suivant est applicable en tout temps :

Lundi au jeudi : 7 h 30 à 12 h et 13 h à 17 h 30

Vendredi : 7 h 30 à 12 h

La période de présence obligatoire est :

Lundi au jeudi : 9 h 00 à 12 h 00 et 13 h 00 à 16 h 00.

Le vendredi avant-midi, il doit y avoir présence minimum au travail, d'une personne salariée dans les services suivants :

- Inspection
- Évaluation foncière
- À la réception (secrétaire à l'environnement, adjointe administrative, technicienne comptable, adjointe de direction)

La journée de travail d'un maximum de neuf (9) heures de travail par jour.

La personne salariée qui ne respecte pas l'horaire flexible devra revenir à un horaire fixe déterminé par l'Employeur et la partie syndicale.

La personne salariée ne peut prendre moins d'une demi-heure (1/2 h) pour le repas du midi, pour terminer sa journée ou semaine plus tôt.

Exclusivement pour les personnes salariées du Département de l'évaluation foncière qui ne peuvent effectuer les visites intérieures des propriétés pendant l'horaire normal et l'agent de développement rural, elles peuvent bénéficier d'un horaire particulier selon les conditions suivantes :

L'horaire de la clause 10.01 s'applique, mais sans période obligatoire de présence et pourra s'étendre jusqu'à 21 h.

Ces personnes pourront également décider de mettre en banque le temps travaillé en sus de l'horaire de la clause 10.01 à taux simple et le reprendre dans un temps convenant à l'Employeur.

- 10.02 Lorsque le représentant de l'Employeur décide de fermer l'établissement, pour raison majeure, la totalité des personnes salariées ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal.
- 10.03 Pour les pauses et la prise de repas, l'Employeur réserve spécifiquement un local à cette fin et lequel doit être de dimension suffisante pour le nombre de personnes salariées.
- 10.04 La personne salariée a droit à une pause de quinze (15) minutes sans perte de salaire soit de 10 h à 10 h 15 et de 15 h à 15 h 15.

Une personne salariée peut retarder la prise de sa pause si elle est dans l'exercice de ses fonctions (en personne ou téléphonique). Elle prend sa pause dès que la rencontre est terminée et elle doit informer son supérieur immédiat de la situation.

## ARTICLE 11 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 Tout travail exécuté en plus de la journée ou de la semaine normale de travail, comme défini à l'article 10 des présentes, est considéré comme des heures supplémentaires et doit être approuvé par le supérieur immédiat.

Le travail en sus de l'horaire normal de l'article 10 accepté par l'Employeur, mais non requis, n'est pas considéré comme des heures supplémentaires.

- 11.02 Les heures supplémentaires sont facultatives. L'Employeur doit offrir les heures supplémentaires aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, mais de façon à les répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Toutefois, dans les imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur désigne la personne salariée requise qui se doit d'effectuer les heures supplémentaires pour effectuer le travail demandé. Dans tous les cas, la préférence est accordée aux personnes salariées régulières.

Dans le cas où toutes les personnes salariées d'un service concerné refuseraient d'effectuer le travail supplémentaire requis pour lequel ils ont les compétences, le supérieur immédiat peut obliger à tour de rôle les personnes salariées à effectuer ce travail, et ce, en commençant par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit le nom des personnes salariées avec les heures supplémentaires effectuées, payées et accumulées.

- 11.03 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires est rémunérée pour le nombre d'heures ou parties d'heures effectuées de la façon suivante :

11.03.01 Au taux et demi (150 %) de son salaire horaire normal pour tout travail accompli en plus de la journée ou de la semaine normale de travail.

11.03.02 Au taux double (200 %) de son salaire horaire normal pour tout travail accompli le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos hebdomadaire ou un jour de fête chômé et payé, et ce, en plus du paiement de la fête.

11.03.03 Malgré ce qui précède, la personne salariée peut demander à être rémunérée en temps pour les heures supplémentaires effectuées, et ce, après entente avec l'Employeur. Cette remise en temps doit être équivalente à la rémunération prévue aux articles 11.03.01 et 11.03.02. Elle est cumulée dans une banque de temps dont la personne salariée peut disposer à sa guise. Pour disposer des heures cumulées dans la banque de temps, la personne salariée doit en informer le supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

- 11.03.04 Toute heure accumulée devra être utilisée par la personne salariée en vertu de l'article 11.03.03 avant le 31 décembre de la même année ou reportée, au choix de la personne salariée, mais sans toutefois excéder vingt et une (21) heures de temps accumulé avec entente avec le supérieur immédiat.
- 11.04 La personne salariée qui accepte de revenir au travail alors qu'elle a quitté son service reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires conformément aux articles 11.03.01 ou 11.03.02 selon le cas. De plus, à moins que la personne salariée n'ait été prévenue le jour ouvrable précédent, la même disposition s'applique dans le cas où elle accepterait de revenir au travail avant l'heure prévue à son horaire normal, et ce, même si par la suite, il y a continuité de travail dans le cadre de son horaire normal.
- 11.05 Lorsqu'une personne salariée est en vacances et qu'à la demande de l'Employeur elle accepte de revenir au travail, elle reçoit une rémunération minimale de sept (7) heures, et ce, au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 11.03.01 ou 11.03.02 selon le cas.
- 11.06 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires a droit à une période de repos de quinze (15) minutes après chaque deux (2) heures de travail. Elle a de plus droit à trente (30) minutes de repas après deux (2) heures de travail consécutives à son horaire normal et reçoit une indemnité de repas suivant l'article 29.05 de la présente convention.
- 11.07 Lors de situations exceptionnelles, la personne salariée qui doit travailler le temps du dîner, à la demande de son supérieur immédiat, bénéficie du temps normal d'une (1) heure attribuée au repas après avoir effectué le travail demandé.
- 11.08 Dans tout calcul d'heures supplémentaires, le temps travaillé est arrondi au quart d'heure le plus près.
- 11.09 Lorsqu'une personne salariée n'est plus au service de l'Employeur, ses heures supplémentaires lui sont rémunérées à la date de son départ suivant les dispositions de la présente convention.
- 11.10 Le temps de déplacement fait durant les heures de travail, à la demande de l'Employeur, constitue du temps régulier et celui fait en dehors des heures de travail constitue des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 12 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

- 12.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. La personne salariée reçoit, pour ces jours de congé, le traitement qu'elle a normalement lorsqu'elle est au travail.

- 01 Le Jour de l'An
- 02 Le lendemain du Jour de l'An
- 03 Le Vendredi saint
- 04 Le lundi de Pâques
- 05 La fête des Patriotes
- 06 La fête nationale du Québec
- 07 La fête du Canada
- 08 La fête du Travail
- 09 L'Action de grâces
- 10 La veille de Noël
- 11 Le jour de Noël
- 12 Le lendemain de Noël
- 13 La veille du Jour de l'An

12.01.01 Si l'un des jours de fête chômés et payés prévus au présent article survient un samedi, il est reporté le jour ouvrable précédent et s'il survient un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant.

12.02 Les jours ouvrables se situant entre le 24 décembre (inclusivement) et le 3 janvier (inclusivement) sont considérés comme des jours fériés et payés.

12.03 La personne salariée a droit à quatre (4) journées monnayables de congés mobiles qui sont fractionnables en demi-journées (3.5 heures), dont elle peut disposer à sa guise avec un préavis écrit (courriel ou autre) à l'Employeur d'au moins quarante-huit (48) heures sauf pour des raisons exceptionnelles motivées.

12.03.01 Cette banque annuelle de quatre (4) jours est constituée de la façon suivante : quatre (4) jours de congés mobiles fractionnables et monnayables à cent pour cent et cumulables à raison d'un tiers (1/3) de jour par mois de service continu.

12.03.02 La personne salariée qui n'a pas épuisé sa banque annuelle de congés mobiles à la fin de l'année peut, si elle le désire, se faire payer les congés mobiles non utilisés de l'année ou les accumuler, jusqu'à concurrence de six (6) jours, dans une banque de congés mobiles fractionnables et monnayables à cent pour cent (100 %). L'Employeur remboursera tout surplus de journées ou d'heures au crédit de la personne salariée au-delà du maximum cumulable.

12.03.03 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, ce dernier compense les jours de congés mobiles non utilisés.

## **ARTICLE 13 CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

13.01 Toute personne salariée a droit :

- 13.01.01 Si elle a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée pour chaque mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. Il est convenu qu'un (1) mois de service continu correspond à plus de la moitié des jours travaillés dans un (1) mois;
- 13.01.02 Toute personne salariée qui a moins de vingt-quatre (24) mois de service continu peut prolonger à ses frais sa période de vacances jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables;
- 13.01.03 Après un (1) an de service, mais moins de deux (2) ans de service, dix (10) jours de congé annuel payé selon le taux de salaire hebdomadaire normal (10 jours ouvrables);
- 13.01.04 Après deux (2) ans de service, mais moins de cinq (5) ans de service, la personne salariée a droit à quinze (15) jours de congé annuel payé selon son taux de salaire hebdomadaire normal (15 jours ouvrables);
- 13.01.05 Après cinq (5) ans de service, mais moins de quinze (15) ans de service, la personne salariée a droit à vingt (20) jours de congé annuel payé selon son taux de salaire hebdomadaire normal (20 jours ouvrables);
- 13.01.06 Toute personne salariée ayant dix (10) ans de service continu au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, a droit à une (1) journée supplémentaire de vacances payée jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, selon son taux de salaire normal au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.
- 13.01.07 Toute personne salariée ayant vingt (20) ans de service continu au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, a droit à une (1) journée supplémentaire de vacances payée jusqu'à un maximum de trente (30) jours, selon son taux de salaire normal au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.
- 13.02 Aucune absence prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation de congé annuel payé.
- 13.03 Pour la période des mois de juin, juillet et août, les personnes salariées procèdent au choix de la date de la prise de congés annuels payés par ordre d'ancienneté entre le 15 mars et le 20 avril de chaque année, sur des formulaires fournis par l'Employeur. La date de la prise de congés annuels payés devient officielle et ne peut être changée qu'après entente entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée concernée. Dans ce cas, le premier choix revient à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.
- 13.04 Pendant les mois de juin, juillet et août, une (1) personne salariée par service, lorsque le service en compte au moins deux (2), doit demeurer en poste pour un

total minimum de deux (2) personnes pour l'ensemble du personnel salarié de la MRC.

Malgré ce qui précède, lors des deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet (ou vacances de la construction décrétées par le gouvernement), toute personne salariée a droit, sans aucune restriction, à la prise de congés annuels.

Pendant les mois de juin, juillet et août, le nombre de semaines de vacances annuelles est limité à trois (3) semaines consécutives sauf avec un accord du supérieur immédiat.

13.05 La liste définitive de congés annuels payés, comme établi à l'article 13.03, est affichée par l'Employeur au plus tard le 30 avril de chaque année.

13.06 La rémunération de congés annuels visés à l'article 13.03 peut être remise à la personne salariée avant son départ pour son congé.

La personne salariée touchée par les dispositions du présent article doit donner à cet effet un avis. Cet avis doit être donné au moins dix (10) jours ouvrables précédant le départ de la personne salariée.

13.07 Si pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service de l'Employeur, elle a droit à une indemnité proportionnelle aux congés annuels payés accumulés à la date de son départ.

13.08 La période de prise de congés annuels payés s'établit entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre d'une année.

Sauf exception à l'article 13.04 des présentes, la personne salariée a droit de prendre son congé annuel consécutivement ou non et en n'importe quel temps durant l'année avec entente de l'Employeur. Elle peut fractionner en autant de semaines civiles qu'elle le désire. Elle peut aussi fractionner une (1) semaine, en jours ou multiple de jours après entente avec l'Employeur.

Le jour d'anniversaire de l'ancienneté de chaque personne salariée servira aux fins du calcul de la période de vacances.

13.09 Les congés annuels payés doivent se prendre durant l'année où ils sont dus et ne peuvent pas être remis à une autre année, à moins d'entente entre le Syndicat, l'Employeur et la personne salariée.

13.10 Cependant, la personne salariée victime d'une maladie ou d'un accident et non rétablie au début de la période fixée pour la prise de ses congés annuels payés peut, si elle le désire, reporter ses congés annuels payés à une date ultérieure convenue entre elle et le représentant de l'Employeur, au prorata des mois travaillés durant l'année en cours, si l'absence excède quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs.

- 13.11 Tout congé chômé et payé prévu à la présente convention coïncidant avec un des jours ouvrables d'une période de congés annuels payés est, selon le choix de la personne salariée, ajouté à ses congés annuels payés ou reportés à une date ultérieure, après entente entre elle et le représentant de l'Employeur.
- 13.12 Le nombre d'années de service donnant droit aux congés annuels payés s'établit à compter de la date d'anniversaire du premier jour de service de la personne salariée qui figure à l'annexe « A ».
- 13.13 La personne salariée qui a épuisé sa banque de congés de maladie peut utiliser des jours de congé annuel accumulés, en cas d'accident, de maladie non couverte par l'assurance salaire ou d'absence.
- 13.14 La personne salariée qui a bénéficié de jours de maladie à même ses vacances se voit déduire de sa réserve de vacances l'équivalent des jours payés en maladie.
- 13.15 La personne salariée qui en fait la demande peut être informée en tout temps de l'état de situation de ses congés annuels payés, de ses journées de maladie ou de ses heures de temps accumulé, le cas échéant.
- 13.16 En cas de cessation d'emploi, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel elle a droit.

Dans le cas du décès de la personne salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.

#### **ARTICLE 14 CONGÉS SPÉCIAUX, CONGÉ SANS SOLDE ET RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 14.01 Toute personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants, et ce, sans affecter le crédit de sa « banque pour absence de maladie ». Les journées utilisées, le cas échéant, doivent être consécutives.

14.01.01 **Mariage** :

01. de la personne salariée : cinq (5) jours ouvrables;
02. du père, mère, fils, fille, sœur, frère : un (1) jour ouvrable si l'événement se produit une autre journée que le samedi ou le dimanche.

14.01.02 **Funérailles** :

01. décès du conjoint, fils, fille, père, mère : cinq (5) jours ouvrables;
02. frère, sœur, belle-mère, beau-père de la personne salariée, belle-sœur, beau-frère : trois (3) jours ouvrables;
03. grand-père, grand-mère, bru, gendre, petit-fils, petite-fille, oncle, tante, neveu, nièce de la personne salariée ou de son conjoint : un

(1) jour ouvrable. Pour cette catégorie, une pièce justificative pourrait être exigée.

14.01.03 **Naissance** :

Cinq (5) jours ouvrables.

Cinq (5) jours ouvrables lors de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint.

14.01.04 **Divorce** :

Un (1) jour ouvrable.

14.01.05 **Déménagement** :

Un (1) jour ouvrable par année lors d'un déménagement impliquant un changement de domicile.

14.02 Dans les cas prévus aux articles 14.01.03 et 14.01.04 qui précèdent, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable additionnel, sans perte de salaire, si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de distance du bureau administratif de la MRC Beauce-Centre.

14.03 Dans tous les cas mentionnés aux articles 14.01 et 14.02, la personne salariée doit prévenir le représentant de l'Employeur avant son départ.

14.04 La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin ne subit aucune perte de salaire. Si elle reçoit un montant d'argent, l'Employeur ne sera tenu qu'à lui payer la différence.

14.05 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congés annuels payés ou de congé prévu en vertu de la présente convention collective, sauf s'il s'agit de congés prévus aux articles 14.01.02.01 ou 14.01.02.02. La personne salariée présente sur demande, une attestation des faits, faisant l'objet de l'absence.

14.06 La personne salariée concernée par l'un ou l'autre des événements mentionnés aux articles 14.01.01, 14.01.02, 14.01.03 et 14.01.04 obtient à sa demande un congé additionnel sans solde d'une durée maximale d'une semaine (5 jours ouvrables).

14.07 **Congé sans solde**

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans d'ancienneté peut demander un congé sans solde d'au plus un (1) an, qui ne sera pas refusé sans motif valable.

La personne salariée qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'Employeur au moins soixante (60) jours ouvrables avant son départ; un maximum d'une (1) personne salariée par service si le service en compte au moins deux (2) peut se

prévaloir d'un tel congé. Un tel congé est autorisé par l'Employeur si les besoins le permettent.

- 14.08 Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté, l'Employeur peut, sur entente individuelle avec cette personne salariée, lui accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an pour lui permettre de compléter des études en relation directe avec son travail ou pour lui permettre de s'occuper de son enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption.
- 14.09 Une personne salariée ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté peut requérir un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour s'occuper de son conjoint ou enfant malade ou d'un parent (père, mère) ou pour s'occuper de son enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou handicapé ou malade. L'Employeur ne peut pas refuser une telle demande sans motif valable; à cet effet, le fait que plus d'une personne salariée en même temps, par service, soit en congé sans solde constitue un motif valable de refus.
- 14.10 Au retour du congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.
- 14.10.01 **Ancienneté** : La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.
- 14.10.02 **Vacances** : Si la personne salariée le désire, l'Employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.
- 14.10.03 **Congés de maladie** : Les congés de maladie accumulés au début du congé sont portés au crédit de la personne salariée.
- 14.10.04 **Assurance collective et régime de pension** : La personne salariée a droit aux régimes d'assurance collective et au régime de pension durant son congé. La personne salariée et l'Employeur maintiennent leur participation auxdits régimes (assurance maladie, assurance vie et régime de pension) en payant leurs contributions et primes respectives, le tout sujet aux articles et stipulations du contrat d'assurance et régime en vigueur.
- 14.10.05 La personne salariée bénéficiant d'un congé sans solde a droit aux dispositions de la présente convention collective, tout comme si elle était à l'emploi de l'Employeur.
- 14.10.06 La personne qui a obtenu une absence sans salaire ou un congé sans solde et qui veut devancer sa date prévue de retour au travail, peut reprendre le poste qu'elle occupait au moment du départ après un

préavis de trente (30) jours à l'Employeur et ce dernier n'a d'autres choix que de l'accepter.

14.11 **Régime de congé à traitement différé**

14.11.01 **But du régime**

Le congé à traitement différé a pour but de permettre à une personne salariée régulière d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

14.11.02 **Nature du régime**

Le régime de congé à traitement différé comporte une période de travail et une période de congé.

14.11.03 **Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

14.11.04 **Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou d'un (1) an.

14.12 À la suite d'une demande écrite de la personne salariée, l'Employeur lui accorde un congé à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements;
- b) l'Employeur et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);
- c) aux fins du régime de congé à traitement différé, la personne salariée doit signer un contrat préparé par l'Employeur suivant l'annexe « F »;
- d) ce contrat (annexe « F ») ne peut être modifié par l'Employeur sans consultation préalable du Syndicat;
- e) la personne salariée régulière en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible; par la suite, les dispositions prévues au contrat pour les différentes situations énoncées s'appliquent.

14.13 Le congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-dessous ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
12 mois	--	66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 14.14 La personne salariée doit revenir au travail après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.
- 14.15 Les montants de traitement différé ne peuvent pas être versés au salarié à compter de la date de sa retraite.
- 14.16 La personne salariée dégage l'Employeur de toute responsabilité ou inconvénient qu'elle aurait à subir en rapport au régime à traitement différé et en conformité avec l'annexe « F » des présentes.

## ARTICLE 15 ABSENCES PAYÉES EN CAS DE MALADIE

- 15.01 Le premier (1<sup>er</sup>) jour de chaque année, la personne salariée a quarante-neuf (49) heures de congés de maladie monnayables et fractionnables en heures au 31 décembre pour absence qui sont portées à son crédit dans une banque.
- Après trois (3) jours d'absences maladie continus, l'Employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant qu'elle est ou a été malade pour toute absence.
- 15.02 Cette banque annuelle de quarante-neuf (49) heures est monnayable à cent pour cent (100 %) et cumulable à raison de quatre virgule zéro huit (4,08) heures par mois de service continu. Après trois (3) mois de services continus, tous les employés ont droit à un minimum de quatorze (14) heures de congé de maladie.
- 15.03 La personne salariée qui n'a pas épuisé sa banque annuelle de congés maladie à la fin de l'année se fait payer les congés de maladie non utilisés de l'année à cent pour cent (100 %).
- 15.04 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, ce dernier compense les jours de congés maladie non utilisés.
- 15.05 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois que la personne salariée a travaillé durant la totalité des jours ouvrables, sauf quant au premier mois d'engagement qui se calcule au prorata d'après la journée civile de l'entrée en service jusqu'à la date de renvoi ou de

départ qui se calcule également au prorata. Toutefois, dans le calcul du prorata, le calcul est arrondi à la demi-journée la plus proche.

Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'Employeur, de même que l'absence causée par un accident subit ou une maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne sont pas déduites du total des jours de la banque de la personne salariée concernée.

- 15.06 Lorsqu'une personne salariée revient au travail après une absence pour maladie ou accident, elle reprend son ancienne fonction à moins qu'elle ne puisse pas remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.07 Si la personne salariée ne peut pas remplir les exigences normales de la fonction qu'elle occupe, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, s'engage dans la mesure du possible, à lui donner une autre occupation au sein de l'unité de négociation.
- 15.08 Si, par la suite de sa maladie ou de son accident, la personne salariée a besoin d'une période de réadaptation ou si elle ne peut pas remplir les exigences normales de sa tâche, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour chercher, si possible, des solutions au problème.
- 15.09 Malgré toutes dispositions contraires, la personne salariée victime de maladie ou d'accident non professionnel qui a épuisé ses crédits peut alors prendre ses congés à même ses congés annuels accumulés.
- 15.10 La personne salariée se voit remettre un relevé à jour de ses congés de maladie, soit le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> décembre.

## **ARTICLE 16 DROITS PARENTAUX**

### **Congé de maternité**

- 16.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve de l'article 16.02, doivent être consécutives.

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

- 16.02 La personne salariée 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.

Dans ce cas, la personne salariée donne à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines avant son retour prématuré au travail, ainsi qu'avant son second retour après avoir complété son congé de maternité.

- 16.03 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

- 16.04 Nonobstant l'article 16.01, la personne salariée qui a un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclarée admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- une indemnité égale à vingt-cinq (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur peu importe l'option choisie par la personne salariée; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*.

- 16.05 Au cours du congé de maternité prévu à l'article 16.01, la personne salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de pension prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa participation.

- 16.06 Après son congé de maternité, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié comme si elle était restée au travail.

Si le poste de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste comme si elle était restée au travail.

- 16.07 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins deux (2) semaines précédant son retour.

- 16.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, sans traitement, équivalent à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période de congé de maternité après la date de l'accouchement.

- 16.09 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas quatre (4) semaines.

La personne salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de pension prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa participation.

- 16.10 La personne salariée, qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.

Au cours de cette période maximale de dix-huit (18) semaines, la personne salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 16.04.

- 16.11 La personne salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En tel cas, les dispositions prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* concernant la rémunération s'appliquent.

### **Congé de paternité**

- 16.12 Le salarié a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Le congé de paternité commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

- 16.13 Le salarié désirant se prévaloir du congé de paternité prévu à l'article 16.12 doit donner un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'accouchement est plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve du dépôt éventuel d'un certificat médical attestant l'accouchement prématurément.

- 16.14 Nonobstant l'article 16.12, la personne salariée qui a un (1) an de service avant le début de son congé de paternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande

de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclarée admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de paternité :

- une indemnité égale à vingt-cinq (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur peu importe l'option choisie par la personne salariée; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*.

16.15 Au cours du congé de paternité prévu à l'article 16.12, la personne salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de pension prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa participation.

16.16 Après son congé de paternité, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié comme si elle était restée au travail.

Si le poste de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste comme si elle était restée au travail.

### Congé parental

16.17 **Pour le père**, en plus du congé de paternité prévu à l'article 16.12, il peut à l'occasion de la naissance de son enfant, obtenir un congé parental pour naissance sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-huit (58) semaines après la semaine de la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, la personne salariée doit donner à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines de son intention de se prévaloir du congé parental et préciser la durée du congé désiré.

**Pour la mère**, en plus du congé de maternité prévu à l'article 16.01, elle peut obtenir un congé parental pour naissance sans rémunération d'une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance et il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, la personne salariée doit donner à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité prévu à l'article 16.01 et préciser la durée du congé désiré.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent-quatre (104) semaines après la naissance.

- 16.18 Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 16.17, la personne salariée accumule ses années de service.

Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de pension prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa participation.

- 16.19 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental prévu à l'article 16.17 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins deux (2) semaines précédant son retour.

Après son congé parental, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié comme si elle était restée au travail.

Si le poste de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste comme si elle était restée au travail.

### **Congé pour adoption**

- 16.20 La personne salariée qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

La personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.

Toutefois, le congé pour adoption peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

- 16.21 Nonobstant l'article 16.20, la personne salariée qui a un (1) an de service avant l'adoption légale et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclarée admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé pour adoption :

- une indemnité égale à vingt-cinq (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur pendant vingt-cinq (25) semaines, peu importe l'option choisie par la personne salariée; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*.

16.22 Au cours du congé pour adoption prévu à l'article 16.20, la personne salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de pension prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa participation.

16.23 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé pour adoption avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins deux (2) semaines précédant son retour.

16.24 Après son congé pour adoption, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié comme si elle était restée au travail.

Si le poste de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste comme si elle était restée au travail.

16.25 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant les congés de maternité, de paternité et parental qui n'auraient pas été modifiées par les présents articles s'appliquent.

## ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

17.01 Les parties s'engagent à coopérer en vue d'assurer aux personnes salariées des conditions qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

17.02 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité, la santé et l'hygiène des personnes salariées, en tout temps, sur les lieux et à l'occasion du travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents de travail.

Chaque personne salariée prend les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veille à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

17.03 Tout nouveau salarié exécutant une nouvelle tâche reçoit un entraînement adéquat permettant d'effectuer le travail dans des conditions sécuritaires.

17.04 Lorsqu'une personne salariée subit un accident du travail ou contracte une maladie professionnelle reconnue par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST), elle ne subit pas d'interruption de salaire la première journée de son absence ainsi que pendant la période de quatorze (14) jours civils suivant l'accident. L'article 15.06 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

- 17.05 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum des conditions de santé et sécurité du travail, les lois et règlements en vigueur.

### **Comité de santé et sécurité du travail**

En relation avec la « Politique à l'égard du comité de santé et de sécurité », L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer au bon fonctionnement du comité paritaire en santé et sécurité.

- 17.06 L'Employeur assure un service de secourisme pendant les heures de travail et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital environnant de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.
- 17.07 L'Employeur facilite le retour de la personne salariée sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas, au cours de la première journée.
- 17.08 L'Employeur affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans les locaux.
- 17.09 Dans le cadre de l'application du présent article, lorsque la personne salariée subit un examen médical à la demande de l'Employeur, les frais sont pris en charge par l'Employeur.
- 17.10 Cet examen se fait durant les heures de travail et la personne salariée ne subit aucune perte de traitement. Cette absence n'affecte pas les crédits annuels de jours de maladie.
- 17.11 Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle reconnue par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) qui se produit dans l'exercice des fonctions de la personne salariée, cette absence n'affecte pas le nombre de congés de maladie accumulés à son crédit.
- 17.12 Le cas échéant, toute personne salariée peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter des travaux qui représentent un danger imminent pour sa santé et/ou sa sécurité. Cette dernière disposition est soumise aux règles de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) de la province de Québec comme si elle était citée en entier.
- 17.13 À son retour au travail, la personne salariée malade ou accidentée bénéficie des dispositions prévues à l'article 15.09.
- 17.14 L'Employeur fournit aux personnes salariées, les vêtements et équipements suivants selon leurs besoins et les remplace lorsque nécessaire. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'Employeur, et chaque personne salariée s'engage à les utiliser et/ou à porter l'équipement.

- une paire de gants de cuir;
- une paire de bottes de sécurité (montant maximum de 250 \$);
- une paire de bottes de sécurité imperméables (incluant crampons, si requis);
- un imperméable;
- un casque de sécurité et des protège-oreilles;
- une paire de lunettes de sécurité;
- une veste d'hiver;
- une veste d'été aux couleurs de la MRC.

17.15 Les personnes salariées appelées à travailler à l'extérieur, sur la route ou sur un chantier pourront être indemnisées par l'Employeur au montant des factures correspondantes pour frais de réparation ou nettoyage de vêtements.

17.16 L'Employeur doit remettre au Syndicat copie de tous les rapports des inspections et enquêtes sur la santé et la sécurité.

17.17 Lorsqu'une personne salariée régulière, à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, devient incapable d'accomplir ses fonctions habituelles, l'Employeur convient, dans la mesure du possible, de lui octroyer un poste convenable qui pourrait être disponible. Telle personne salariée bénéficie du traitement afférent à ce nouveau poste.

Lorsque le paragraphe précédent s'applique, l'Employeur rencontre le Syndicat pour discuter de toute solution appropriée, le cas échéant.

## **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ**

18.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année et en jours de service de la personne salariée chez l'Employeur. Le temps travaillé par une personne salariée occasionnelle compte dans le calcul de l'ancienneté.

18.02 Les parties conviennent que l'annexe « A » de la présente convention indique la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur à cette même date. Par la suite, cette liste est mise à jour au besoin ou sur demande du Syndicat.

18.03 La personne salariée perd ses droits à l'ancienneté dans les seuls cas suivants :

- 18.03.01 lorsqu'elle quitte volontairement son emploi;
- 18.03.02 lorsqu'elle est congédiée pour cause.
- 18.04 Sous réserve des dispositions contraires prévues à la présente convention, une personne salariée qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté. Ces derniers continuent de s'accumuler tout comme si elle était demeurée au travail, à l'exception du sans solde prévu à 14.10.01.
- 18.05 Si une personne salariée est promue de façon permanente à une fonction hors de l'unité de négociation, elle continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de trois (3) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cette personne salariée ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté et elle perd toute l'ancienneté qu'elle avait accumulée au sein de l'unité de négociation. Cependant, si la personne salariée décide de revenir à son ancien poste, au sein de l'unité de négociation, avant l'expiration de la période de trois (3) mois précitées, elle revient avec tous ses droits d'ancienneté.
- 18.06 L'ancienneté des personnes salariées régulières prévaut en tout temps et en toute circonstance sur toutes les autres personnes salariées.

## **ARTICLE 19 POSTES VACANTS, RÉTROGRADATION, MUTATION, PROMOTION ET CRÉATION D'EMPLOIS**

- 19.01 Les nominations, promotions, mutations, affectations temporaires sont accordées au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté. En cas d'arbitrage, à la suite d'une nomination, promotion, mutation ou affectation temporaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 19.02 Dans un délai ne dépassant pas quarante (40) jours ouvrables de la date où un poste d'une fonction actuelle régie par la présente convention devient vacant, à moins que l'Employeur décide de l'abolir sous réserve des dispositions prévues par la présente convention, ou de la date où un poste d'une fonction nouvelle est créé, l'Employeur s'engage à remplir ce poste, et ce, en conformité avec les dispositions des présentes et à même le personnel régi par la convention. Dans tous les cas, l'Employeur devra procéder avec diligence et célérité.
- 19.03 À cette fin, l'Employeur affiche sur le tableau prévu à cet effet, un avis durant dix (10) jours ouvrables. Cet avis indique les exigences du poste, le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail, une description sommaire de la fonction, le service où se trouve le poste à pourvoir ainsi que le nom du supérieur immédiat.
- 19.04 Toute personne salariée, incluant celles inscrites sur la liste de rappel, peut, à l'occasion de cet avis, se porter candidate selon un formulaire préparé à l'avance par

- L'Employeur figurant à l'annexe « G ». L'Employeur doit, dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage, transmettre le nom des candidats au Syndicat.
- 19.05 L'Employeur envoie, par courrier recommandé, au domicile de la personne salariée absente du travail, pour toutes absences autorisées par la convention collective, une copie des affichages de poste. Une confirmation de cet envoi doit être remise au Syndicat.
- 19.06 À la fin de l'affichage, l'Employeur a dix (10) jours pour attribuer le poste. Le poste est attribué à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'elle ait les compétences pertinentes et qu'elle puisse remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur s'engage à offrir une formation appropriée au personnel visé afin de combler les exigences du poste.
- 19.07 L'Employeur pourra faire passer des tests aux fins de vérification des compétences de la personne salariée postulante.
- 19.08 Cependant, les tests prévus à l'article 19.07 devront être pertinents au poste à remplir et pourront faire l'objet de grief; dans ce cas, l'Employeur a le fardeau de la preuve que ses tests ne sont pas exagérés ni discriminatoires.
- 19.09 La personne salariée qui échoue à un test ne peut pas se représenter à un autre concours pour un poste similaire avant une période d'un (1) mois. Une personne salariée qui réussit un test voit ce dernier demeurer valide pour au moins d'un (1) an.
- 19.10 Si le poste offert ne peut pas être pourvu selon les dispositions qui précèdent, l'Employeur procède à l'embauche d'un candidat externe pour pourvoir le poste, selon la procédure de la présente convention.
- 19.11 Le poste laissé vacant à la suite de l'affichage est pourvu de la même façon; il en est de même de tout poste laissé vacant par la suite. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher le poste laissé vacant tant que la période d'entraînement prévue à l'article 19.12 n'est pas terminée.
- 19.12 La personne salariée qui obtient le poste vacant a droit à une période d'entraînement et de familiarisation de trois (3) mois.
- 19.13 Toutefois, si l'Employeur décide, à la fin de la période d'entraînement et de familiarisation, que la personne salariée ne peut remplir les exigences normales de la tâche et que, par conséquent, il lui refuse l'attribution du poste, il retourne la personne salariée à son ancien poste.
- 19.14 La personne salariée à qui l'on refuse l'attribution du poste peut soumettre son cas à la procédure de grief et à l'arbitrage; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur et celui-ci doit faire connaître, par écrit, à la personne salariée et au Syndicat, les raisons qui motivent son refus d'attribuer le poste à la personne salariée concernée.

- 19.15 La personne salariée qui obtient un poste vacant ou nouvellement créé peut, pendant la période d'entraînement et de familiarisation prévue ci-dessus, retourner à son ancien poste.
- 19.16 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir. La personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, ayant posé sa candidature, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.
- 19.17 Si l'Employeur ne réussit pas à trouver un candidat externe pour pourvoir un poste, il peut l'offrir à une ou des personnes salariées qui pourraient manifestement remplir le poste, de suivre une formation qui pourrait leur permettre d'acquérir la compétence suffisante pour occuper le poste mentionné.
- 19.18 La ou les personnes salariées choisies pour recevoir cette formation sont alors formées selon un calendrier rédigé par l'Employeur. Les heures de formation et les heures normales de travail ne devraient pas excéder le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail de la personne salariée, suivant la présente convention.
- 19.19 À la fin de la période de formation, la ou les personnes salariées sont soumises à un examen en conformité avec les dispositions de l'article 19.07 et si elles réussissent l'examen, l'Employeur attribue le poste selon les dispositions de l'article 19.06.
- 19.20 Durant la période de formation, la ou les personnes salariées sont rémunérées selon la fonction qu'elles occupaient au début de la formation.
- 19.21 La personne salariée régulière dont la fonction apparaît à l'annexe « A » est présumée avoir les compétences et remplir les exigences normales de cette fonction ou pour toute fonction similaire.

## ARTICLE 20 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.01 Les personnes salariées régulières, dont les noms apparaissent à l'annexe « A », jouissent d'une garantie de continuité d'emploi pendant la durée d'application de cette convention et ne peuvent être mises à pied en cas de manque de travail. De plus, pendant la durée de la convention, aucune personne salariée ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans les procédés de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrages à forfait.

La présente disposition cesse de s'appliquer si l'Employeur est dégagé des responsabilités qui lui sont dévolues par la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* quant à la confection et la mise à jour d'un schéma d'aménagement régional, par

la *Loi sur la fiscalité municipale* quant à la confection et la mise à jour du rôle d'évaluation des municipalités régies par le *Code municipal*, par le retrait d'une compétence locale déléguée par les municipalités à la MRC ou la fin d'une entente de gestion, qui aurait pour effet de diminuer de façon importante le travail à la suite du retrait d'une telle compétence. L'Employeur doit aviser le Syndicat, et ce, avec un préavis de six (6) mois avant le dégageant des responsabilités.

- 20.02 Lorsque l'Employeur abolit un poste en conformité avec les dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un poste équivalent sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages, si un tel poste équivalent est disponible.
- 20.03 Dans le cas de non-disponibilité d'un poste équivalent, la personne salariée régulière a le privilège de déplacer toute personne salariée ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'elle ait les compétences et puisse remplir les exigences normales de la tâche. Les dispositions de l'article 19.06 s'appliquent en tel cas.
- 20.04 La personne salariée régulière qui choisit de se déplacer dans une fonction d'une classe inférieure à la sienne reçoit le salaire de l'échelon supérieur le plus près de son salaire.
- 20.05 La personne salariée ainsi déplacée et les autres par la suite ont le même privilège.
- 20.06 Dans tous les cas précédemment énoncés, la personne salariée peut choisir de prendre son indemnité de départ équivalant à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) mois. Dans tous les cas également, la personne salariée déplacée peut choisir de reporter la prise de son indemnité de départ et s'inscrire sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois ou pour la durée de la convention. Elle peut décider en tout temps de rayer son nom sur la liste de rappel et de demander le versement de son indemnité de départ.
- 20.07 La personne salariée qui a été rétrogradée, en conformité avec les dispositions du présent article, à la suite d'une abolition de poste et qui regagne éventuellement l'emploi qu'elle occupait au moment de sa rétrogradation à l'occasion d'un nouveau concours, se voit attribuer le salaire qu'elle avait avant sa rétrogradation en plus des augmentations encourues.

## **ARTICLE 21 MODIFICATION ET/OU CRÉATION DE FONCTIONS, EMBAUCHE DE PERSONNES SALARIÉES**

- 21.01 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction et/ou de modifier une fonction déjà prévue à l'annexe « H », il doit au préalable s'entendre avec le Syndicat, du titre, de l'attribution caractéristique de la tâche, du salaire projeté ainsi que de toute autre condition afférente.

- 21.02 Malgré l'article 21.01, les parties conviennent qu'aucune nouvelle fonction n'est modifiée, abolie ou une nouvelle fonction créée si cela a pour effet de réduire le taux de salaire, les conditions et les responsabilités rattachés à une fonction actuelle.
- 21.03 Aucun poste aboli ne peut être recréé dans un délai de douze (12) mois, sans l'accord du Syndicat, pour couvrir des tâches semblables.
- 21.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide d'engager des personnes salariées définies à l'article 4, à l'exception du sous-article 4.02.04, il doit au préalable s'entendre avec le Syndicat, du titre, de l'attribution caractéristique de la tâche, du salaire ainsi que de toutes autres conditions afférentes. En cas de mésentente, la procédure de grief s'applique.

## **ARTICLE 22 RÉMUNÉRATIONS**

- 22.01 Les personnes salariées régies par la présente convention reçoivent la rémunération prévue à l'annexe « H » suivant la fonction énumérée à l'annexe « A » des présentes.
- 22.02 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les fonctions des personnes salariées indiquées à l'annexe « A » sont reconnues de la sorte et servent de base d'attribution de la rémunération pour le personnel nouvellement engagé.
- 22.03 La personne salariée nouvellement engagée se voit attribuer un classement basé sur les fonctions énumérées à l'annexe « H » et selon le nombre d'années d'expérience. Le salaire de cette personne salariée est fixé, selon son classement, à la grille salariale de l'annexe « H ».
- 22.04 Lors d'une promotion à une fonction dont la rémunération est supérieure, la personne salariée reçoit le salaire de cette fonction et s'il s'agit d'une nouvelle fonction, l'article 21 s'applique.
- 22.05 Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement.
- 22.06 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, remplace une personne salariée non syndiquée (employé-cadre de l'Employeur), la personne salariée voit son salaire majoré de vingt pour cent (20 %) pour la période indiquée. Cette période ne correspond pas à la période de vacances annuelles ni à une absence inférieure à quinze (15) jours civils.
- 22.07 En aucun cas, une personne salariée ne peut recevoir un traitement inférieur à celui qu'elle recevait avant une promotion.

22.08 Malgré l'article 2.04, les personnes salariées qui, à la date du certificat d'accréditation syndical, jouissent d'avantages particuliers (assistance à des congrès, colloques, formations ou autres) défrayés par l'Employeur continuent d'en bénéficier pendant la présente convention suivant entente avec l'Employeur.

Pour être reconnus, ces avantages doivent être obtenus et connus des parties antérieurement à la signature de cette convention.

## ARTICLE 23 VERSEMENTS PÉRIODIQUES

23.01 Les personnes salariées sont payées par dépôt bancaire le jeudi, aux deux semaines, dans un compte qu'elles indiquent à l'Employeur. À partir du jeudi 4 janvier 2024, les employés recevront une paie représentant 70 heures travaillées.

23.02 Si le jeudi est un jour chômé, les personnes salariées sont payées le jour ouvrable précédent.

23.03 Les détails suivants apparaissent sur le relevé de paie de chacune des personnes salariées :

23.03.01 le nom et le prénom de la personne salariée;

23.03.02 la date de la période de paie;

23.03.03 le nombre d'heures normales et le montant brut;

23.03.04 le nombre d'heures supplémentaires;

23.03.05 les déductions faites, y compris les cotisations syndicales, l'assurance collective, l'impôt et l'assurance-emploi, le régime de rentes du Québec et autres détails convenus entre les parties, le cas échéant;

23.03.06 le montant net payé.

23.04 **Erreur sur la paie**

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de l'Employeur, celui-ci omettrait de verser la paie d'une personne salariée au moment prévu, ou verserait des montants inférieurs à ceux réellement dus, l'Employeur s'engage, après demande à cet effet de la personne salariée concernée, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues en rapport avec la rémunération régulière excluant les heures supplémentaires et les primes.

Avant de réclamer à la personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur lui transmet un état détaillé des sommes dues. Ils s'entendent

sur le mode de remboursement. À défaut d'entente, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant, sauf lors d'une terminaison d'emploi.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) derniers mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée. La personne salariée ne peut réclamer que les sommes qui ne lui ont pas été versées au cours des douze (12) derniers mois.

## **ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, COMPÉTENCES, FUSION OU ANNEXION**

- 24.01 Le terme « changement technologique et compétences » comprend, sans en limiter la portée, toute modification apportée au processus de production de biens et services par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou événements quelconques décrits ci-dessous.
- 24.02 Dans l'éventualité d'un regroupement municipal, d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations selon les dispositions de l'article 20.
- 24.03 Dans le cas où, par législation ou autrement, ou par suite de décisions de l'Employeur, il y aurait division, fusion, regroupement, aliénation ou changements de structures juridiques de l'Employeur, les personnes salariées régies par les présentes conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat sous l'empire des lois actuelles de travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion, regroupement, aliénation ou changement de structures juridiques de l'Employeur.
- 24.04 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout changement technologique et des compétences qu'il a l'intention d'introduire au moins cent vingt (120) jours avant la date où il entend procéder au changement.
- 24.05 Le préavis de cent vingt (120) jours que doit donner l'Employeur comprend les données suivantes :
- 24.05.01 une description approximative de la modification envisagée;
  - 24.05.02 la date approximative à partir de laquelle ces changements sont susceptibles d'être apportés et la période approximative nécessaire à la réalisation du projet;

- 24.05.03 le nombre approximatif de personnes salariées susceptibles d'être affectées et les catégories d'emplois;
  - 24.05.04 les effets possibles de ces changements relatifs aux conditions de travail et à la sécurité d'emploi des personnes salariées visées;
  - 24.05.05 les raisons qui justifient ces changements.
- 24.06 À la réception de ce préavis, le Syndicat peut exiger de l'Employeur les informations complémentaires suivantes :
- 24.06.01 une description détaillée de la nature des changements proposés;
  - 24.06.02 le nom des personnes salariées qui peuvent être affectées en premier lieu par les changements.
- 24.07 L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat toute étude ou enquête qu'il aura réalisée ou fait réaliser portant sur l'introduction d'un changement technologique et compétences nouvelles.
- 24.08 Aucune personne salariée, de concert avec l'article 24.03, ne sera mise à pied, licenciée, congédiée, ni ne subira de baisse de salaire, à l'occasion ou à la suite d'une fusion, annexion ou intégration totale ou partielle des activités de l'Employeur.
- Dans tous les cas de transfert de compétence, de fusion, d'annexion ou intégration totale ou partielle des activités de l'Employeur, ce dernier s'engage à intervenir auprès du gouvernement ou corps publics ou privés qui acquiert juridiction, pour que toutes les personnes salariées affectées puissent être transférées et recevoir des traitements et des avantages sociaux non inférieurs à ceux reçus de l'Employeur et à faire des représentations pour que soient respectés leurs droits et privilèges.
- 24.09 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute fusion, centralisation, décentralisation, changement d'œuvre, de service, de partie de service, d'établissement au sein du même Employeur, au moins six (6) mois avant la date prévue de ce changement.

## **ARTICLE 25 CONTRAT, TRAVAIL À FORFAIT, FUSION OU ANNEXION**

- 25.01 L'Employeur ne peut donner de contrat, sous-traitance ou travail à forfait si cela occasionne la mise à pied de personnes salariées régulières, entraîne une réduction du temps de travail, des responsabilités, une rétrogradation de leur emploi ou empêche directement ou indirectement le rappel au travail de personnes salariées régulières dont les noms apparaissent à la liste d'ancienneté jointe aux

présentes comme annexe « A » ou les personnes pouvant figurer sur la liste de rappel.

- 25.02 Tout travail, de quelque nature qu'il soit actuellement exécuté en tout ou en partie par les personnes salariées de la MRC, continuera à être effectué par les personnes salariées de la MRC Beauce-Centre.

## **ARTICLE 26 RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE**

- 26.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière.

L'Employeur et la personne salariée conviennent du procureur qui serait chargé de la défense des intérêts communs des parties.

L'Employeur s'engage à fournir une assurance responsabilité civile et professionnelle à tous ses salariés.

- 26.02 L'Employeur convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement lui impose en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de fautes lourdes ou de négligences grossières, posés par la personne salariée dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel elle n'est pas déjà indemnisée d'une autre source et pourvu que :

- 26.02.01 La personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit à l'Employeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite.

## **ARTICLE 27 DROITS DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

- 27.01 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 27.02 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'Employeur un congé de trente (30) jours sans traitement afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale.
- 27.03 La personne salariée défaite peut, si elle le désire, reprendre pour l'Employeur la fonction qu'elle occupait lors de son départ, ou une fonction équivalente, dans le cas où son poste existant aurait été aboli avec tous les droits et privilèges qu'elle avait alors acquis.

- 27.04 La personne salariée qui accède à une fonction publique peut obtenir, en cas d'absence de son travail, un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) ans, renouvelable après entente.

## **ARTICLE 28 ASSURANCE COLLECTIVE**

- 28.01 L'Employeur verse jusqu'à cinquante pour cent (50 %) de la prime totale de la police d'assurance collective, convenue entre les parties. Il est entendu, dans le calcul établi, que la personne salariée paie cent pour cent (100 %) de la prime d'assurance salaire de longue durée.
- 28.02 Le régime d'assurance collective actuel est maintenu. Cependant, toutes les modifications au plan en vigueur doivent être convenues par le Syndicat et l'Employeur. Les deux parties sont signataires d'une entente à ce sujet même si le régime est en commun avec d'autres corps publics.
- 28.03 L'assurance vie des personnes salariées est en fonction du salaire gagné (taux de base) et comporte une disposition de double indemnité en cas de mort accidentelle. Une copie de la police maîtresse est remise au Syndicat.
- 28.04 L'Employeur fournit au Syndicat tous les détails pertinents au régime d'assurance et toutes propositions écrites reçues en vue de modifier le régime.
- 28.05 Pendant une grève ou un lock-out, l'Employeur maintient le régime d'assurance collective en vigueur aux conditions prévues à l'article 28.01.

## **ARTICLE 29 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOUR**

- 29.01 L'Employeur peut exiger d'une personne salariée qu'elle ait une voiture et un permis de conduire valide lorsque ses fonctions normales et habituelles le nécessitent.
- 29.01.01 Une personne salariée qui doit obligatoirement utiliser un véhicule et détenir un permis de conduire dans le cadre de ses fonctions et qui voit son permis de conduire suspendu à la suite d'une infraction sera considérée en absence autorisée sans rémunération sauf si la personne salariée est en attente d'un jugement par un tribunal compétent et lors de cette attente, elle est considérée en absence autorisée avec rémunération.

Advenant le cas où la personne salariée est reconnue coupable, l'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, devront tenter de réaffecter la personne salariée dans des tâches ne nécessitant pas l'utilisation de l'automobile en attendant le recouvrement de son permis

de conduire. Si cette tentative échoue, la personne salariée n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective qui lui est autrement applicable, sauf en ce qui a trait à la conservation de son ancienneté et à l'application de l'article 19 « Postes vacants, rétrogradation, mutation, promotion et création d'emplois » s'il y a lieu et de l'article 20 « Sécurité d'emploi ».

29.01.02 Dans le cas où la perte du permis de conduire de la personne salariée ne serait pas liée à une infraction au Code de la sécurité routière, l'Employeur et le Syndicat devront, d'un commun accord, trouver un accommodement pour cette personne salariée.

29.02 L'Employeur s'engage à rembourser à la personne salariée qui utilise son véhicule personnel, la prime annuelle d'assurance dite « semi-affaires » (5 000 km et moins).

29.03 Toute personne salariée qui utilise son véhicule personnel dans l'accomplissement de sa fonction reçoit une indemnité pour tous les kilomètres parcourus dans l'exercice de ses fonctions. L'indemnité est fixée selon le barème suivant et est toujours calculée à partir du siège social de la MRC.

Pour la personne salariée utilisant son véhicule, l'indemnité versée pour l'utilisation d'un véhicule personnel est de 0,595 \$ le kilomètre. L'indemnité est ajustée en fonction du Conseil du trésor, recueil des politiques de gestion à l'item 8.a) indemnité de kilométrage.

29.04 Lorsque les personnes salariées occupant les postes de technicien en administration ou d'adjoint de direction (lors de son remplacement) utilisent leurs voitures à l'intérieur des limites de l'agglomération de Beauceville, elles ont droit à un montant forfaitaire de sept (7 \$) dollars par jour (ex. : courrier, banque, etc.), à titre d'indemnité pour fin de déplacement.

29.05 Les frais de repas sont remboursés, sur présentation de la facture seulement, si le travail amène un déplacement en dehors de l'agglomération de Beauceville ou lorsqu'il s'agit d'heures supplémentaires.

Les montants alloués pour la durée de la convention seront de :

Déjeuner : 15,00 \$

Diner : 25,00 \$

Souper : 30,00 \$

Malgré ce qui précède, l'Employeur rembourse le total des frais de repas à une personne salariée qui doit le représenter lors d'événements spéciaux (ex. : réunion, congrès, formation, etc.).

Le remboursement de toute boisson alcoolisée est toujours exclu.

- 29.06 La personne salariée tenue de coucher hors de chez elle, pour les besoins du service, a droit à un remboursement de ses frais de coucher, sur présentation de pièces justificatives.
- 29.07 Lorsque l'employé doit utiliser son appareil cellulaire pour le travail, il recevra une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$) par mois ou l'Employeur lui fournira un appareil cellulaire avec services de données inclus.

### **ARTICLE 30 PUBLICATION**

- 30.01 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat, copie de toute directive adressée à chacune, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées.
- 30.02 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de leur adoption, copie de tout règlement ou résolution concernant chacune, une partie ou l'ensemble des personnes salariées.

### **ARTICLE 31 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

- 31.01 La personne salariée peut acquérir, sur une base volontaire, une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement. Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe ou indirecte avec le travail que la personne salariée accomplit ou sur toute autre matière qui est susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- 31.02 Les personnes salariées qui suivent des cours prévus à l'article 31.01 se voient accorder une indemnité de dépenses pour les frais de déplacement, selon l'article 29, et se voient rembourser cent pour cent (100 %) des frais de scolarité.
- Les remboursements ne sont possibles que si le cours est suivi à la demande de l'Employeur ou si l'Employeur a accepté de les rembourser.
- 31.03 Les personnes salariées désirant se prévaloir du remboursement prévu à l'article 31.02 doivent présenter une demande écrite à cet effet au représentant de l'Employeur qui l'accepte ou la refuse dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la présentation de la demande.
- 31.04 La demande de la personne salariée doit parvenir au représentant de l'Employeur, si possible, trente (30) jours avant le début des cours et doit être accompagnée d'une description du cours et de sa durée.
- 31.05 L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement et de repas si la personne salariée suit un cours à sa demande. Durant ce cours, les heures de formation et les heures normales de travail, par la personne salariée,

ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention.

- 31.06 La personne salariée désirant participer à des activités professionnelles ou des congrès doit présenter une demande écrite ou verbale à cet effet au représentant de l'Employeur qui l'accepte ou la refuse dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la présentation de la demande.

Toute personne salariée qui demande à assister à un colloque ou un congrès ne pourra pas réclamer d'heures supplémentaires ni la reprise de temps simple à l'Employeur si le temps pour y assister dépasse la durée normale de travail de sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine.

- 31.07 L'Employeur paie pour les personnes salariées concernées, une cotisation annuelle parmi les associations ou ordres professionnels suivants : dans le cas d'un poste de coordinateur, un maximum de deux (2) associations ou ordres professionnels sera payé par l'Employeur.

31.07.01 Association des aménagistes régionaux du Québec;

31.07.02 Corporation des officiers municipaux en bâtiments et en environnement du Québec;

31.07.03 Ordre des urbanistes du Québec;

31.07.04 Association des techniciens en évaluation foncière du Québec;

Association des chefs en sécurité incendie du Québec;

Association des pompiers instructeurs du Québec;

Association des gestionnaires régionaux des cours d'eau du Québec.

Nonobstant ce qui précède, le comité de relation de travail pourra, suivant les dispositions de l'article 35, statuer sur le paiement d'autres cotisations à des associations ou ordres professionnels en fonction de la justification ou toute autre forme d'entente.

## **ARTICLE 32 RÉGIME DE PENSION**

- 32.01 L'Employeur s'engage à contribuer au Régime de retraite des employés municipaux du Québec (RREMQ) selon les dispositions du régime. Il est entendu que le régime est à prestation déterminée convenue entre les parties.

L'Employeur augmentera sa cotisation de 0,5 % le 1er janvier 2024 et de 0,5 % le 1er janvier 2025, pour le RRFS lorsque le changement sera fait.

Le changement pour RRFS sera validé dans les six (6) mois de la signature avec les membres.

### **ARTICLE 33 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

33.01 Toutes les annexes de cette convention de même que toutes les lettres d'entente que les parties peuvent signer au cours de la durée de cette convention en font partie intégrante. La validité de tout amendement à la convention est soumise à l'application du Code du travail.

### **ARTICLE 34 VALIDITÉ**

34.01 Tout article ou partie d'article de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou partie d'article ainsi invalidé.

### **ARTICLE 35 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

35.01 Le comité de relations de travail est constitué de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. Le président du Syndicat et le directeur général de la MRC sont les porte-paroles officiels à ce comité. Ils peuvent s'adjoindre toute personne-ressource selon les sujets discutés.

- 35.02
- a) Le comité aura pour objet d'établir un mécanisme permanent de communication, de discussion et de consultation entre les parties. Le comité devra aborder toutes questions touchant l'application de la présente convention collective ou tout autre sujet relatif aux conditions de travail, la productivité et les avantages sociaux.
  - b) Le comité aura la tâche explicite de discuter et de voir à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
  - c) Les membres du comité ont le pouvoir de discuter et tenter de régler au nom d'une personne salariée, d'une ex-personne salariée ou d'un ayant droit, tout grief intervenant entre cette personne salariée et l'Employeur ou un représentant de l'Employeur.
  - d) Le comité a le mandat d'étudier toute question relative à la santé et à la sécurité du travail et tous sujets relevant de cette question à l'intérieur de la présente convention collective.

35.03 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, à une date fixée d'un commun accord. Un ordre du jour est rédigé par la partie fixant la rencontre et un procès-verbal est rédigé à la suite de chaque réunion.

Les réunions se tiennent sur les heures de travail.

## ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027 inclusivement.

36.02 Les parties, l'Employeur et le Syndicat conviennent que les termes et les dispositions de cette convention restent effectifs et en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective de travail.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 6<sup>e</sup> jour du mois de Juillet de l'année 2023.

POUR LA MUNICIPALITÉ  
RÉGIONALE DE COMTÉ BEAUCE-  
CENTRE

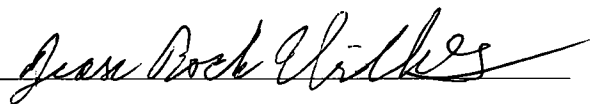
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 3797



Jonathan V. Belduc, préfet



Mélanie Lévesque, vice-présidente



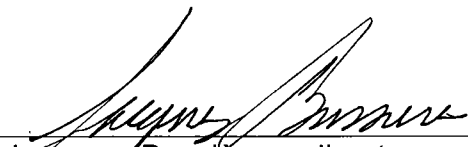
Jean-Roch Veilleux, préfet suppléant



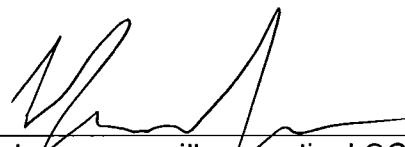
Geneviève Turgeon, secrétaire-archiviste



Luc Decelles, Trésorier



Jacques Bussières, directeur général et greffier-trésorier



Mario Jean, conseiller syndical SCFP

---

**ANNEXE « A »**  
**Sécurité d'emploi**



ANNEXE « B »

FORMULAIRE D'EMBAUCHE

Conformément aux dispositions des articles 4.07, 4.08 et 5.03 de la convention collective, je certifie par les présentes que :

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

est entré(e) en fonction à la MRC Beauce-Centre à titre de :

Fonction \_\_\_\_\_

Groupe \_\_\_\_\_ Échelon \_\_\_\_\_

Statut \_\_\_\_\_

Salaire \_\_\_\_\_

En date du \_\_\_\_\_

et que son supérieur immédiat est \_\_\_\_\_

Conformément à l'article 4.02.02 de la convention collective, vous êtes soumis(e) à une période d'essai de \_\_\_\_\_ mois, se terminant le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_;

-OU-

Conformément à l'article 4.02.03 de la convention collective, votre période d'embauche fixe est déterminée de la façon suivante du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ .

-OU-

Conformément à l'article 4.02.05 de la convention collective, votre période d'embauche fixe est déterminée de la façon suivante : du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ .

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET GREFFIER-TRÉSORIER

**ANNEXE « C »**

**INFORMATION DU MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE**

**(article 4.08)**

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Poste : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_


a démissionné de son emploi

a été renvoyé(e) pour juste cause

a été muté(e) à la fonction de

Le tout effectif le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ à \_\_\_\_ h.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET GREFFIER-TRÉSORIER

---

ANNEXE « D »

LIBÉRATION SYNDICALE

(article 6)

Conformément aux dispositions de l'article \_\_\_\_\_ de la convention collective,  
veuillez prendre note que :

Nom \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_

s'absentera pour les fins suivantes :

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

pour la période qui suit :

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

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Beauceville ce \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

(personne salariée) \_\_\_\_\_

(officier du Syndicat) \_\_\_\_\_

Remis à l'Employeur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

---

ANNEXE « E »

FORMULAIRE D'ÉCHANGE DE QUART DE TRAVAIL

(Article 10.01.03)

SERVICE \_\_\_\_\_

**1<sup>RE</sup> PARTIE (demandeur)**

Nom \_\_\_\_\_

Date de congé prévu <sup>1</sup> \_\_\_\_\_

Date de remise \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

**2<sup>E</sup> PARTIE (répondant) <sup>2</sup>**

Nom \_\_\_\_\_

Date de congé prévu \_\_\_\_\_

Date de remise \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_
1. Selon le calendrier établissant la répartition des quarts de travail entre les parties.
  2. Une personne salariée peut échanger du temps avec elle-même.

**AUTORISATION** : OUI (\_\_\_) NON (\_\_\_) Si non, motifs du refus :

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

Supérieur immédiat \_\_\_\_\_

Signé

Date : \_\_\_\_\_

---

**ANNEXE « F »**

**FORMULAIRE DE CONTRAT**

**RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ  
(R.C.T.D.)**

**(article 14.11 et suivants)**

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ BEAUCE-CENTRE**

---

CONTRAT POUR UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

INTERVENU ENTRE :

LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ BEAUCE-CENTRE

CI-APRÈS APPELÉE : LA MRC

ET

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

DOMICILIÉ(E) ET RÉSIDANT AU : \_\_\_\_\_

CI-APRÈS APPELÉ(E) : LA PERSONNE SALARIÉE

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1) Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_. Sauf exceptions prévues aux présentes.

**DURÉE DU CONGÉ**

- 2) Le congé est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Dans tous les cas, ce congé doit être pris pendant la durée du contrat. S'il y a impossibilité de le faire pour un des motifs prévus à la présente à cause d'une situation vécue par la personne salariée et que la MRC Beauce-Centre ne peut

accorder le déplacement du congé à une autre période convenant aux deux parties et à l'intérieur de la période maximale permise par la *Loi de l'impôt*, alors la clause 6c) s'applique. Les dates du congé sont fixées de façon à ce que la personne salariée ait cumulé toutes les contributions requises dans son fonds R.C.T.D. avant de prendre le congé.

## RETOUR AU TRAVAIL

- 3) Lors de son retour au travail, la personne salariée réintègre son poste ou un poste correspondant à son classement dans l'éventualité de tout mouvement de personnel en son absence, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Dans tous les cas, la personne salariée qui s'est prévalué du R.C.T.D. devra retourner au travail pour une période au moins égale à la durée de son congé.

## TRAITEMENT

- 4a) Pendant chacune des années visées par le présent contrat où la personne salariée accumule des sommes en vue de son congé, elle recevra \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle a droit en vertu de la convention. Durant son congé, la personne salariée recevra du fiduciaire du R.C.T.D., toutes les sommes qui s'y seront accumulées à son acquis.
- 4b) Nonobstant le paragraphe précédent, et ce, pour la durée du contrat, tout montant qu'il est raisonnable de considérer comme le revenu du R.C.T.D. pour une année d'imposition (année civile), au profit de la personne salariée, sera versé à cette personne salariée au cours de cette même année.

## AVANTAGES

- 5) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie des avantages suivants et de manière à n'être aucunement pénalisée :
- 5a) - assurance collective, à condition que la personne salariée effectue le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes;
- accumulation de l'ancienneté;
- régime de pension.
- 5b) Accumulation des congés de maladie selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article 4a).
- 5c) Les jours chômés et payés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la durée du contrat.

- 5d) Aux fins des vacances, le congé constitue du service. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article 4a) des présentes.
- 5e) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins du régime de pension.
- 5f) Sous réserve de la clause 10, pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- 5g) Tout au long de son congé, la personne salariée ne recevra, comme traitement ou salaire, de l'Employeur, que le montant que le fiduciaire aura accumulé à son acquis dans le cadre du R.C.T.D.
- 5h) Les sommes retenues pour le congé seront transférées à chaque période de paie par l'Employeur à la fiducie.

La personne salariée est liée par l'entente intervenue entre la fiducie et l'Employeur et accepte que la fiducie impose des frais d'administration pour l'opération de son fonds R.C.T.D. Advenant l'accumulation de montants d'intérêts à l'intérieur du fonds en fiducie, la personne salariée a droit de récupérer ces montants.

- 5i) La personne salariée doit retourner au travail pour une durée égale à son congé.

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

- 6a) Tous les montants détenus dans le R.C.T.D. au profit de la personne salariée (intérêts ou autres) seront versés à la personne salariée au plus tard à la fin de la première année d'imposition commençant après la fin de la période maximale de six (6) ans suivant le début du présent contrat. De ces montants détenus dans le R.C.T.D., le fiduciaire défalque les déductions à la source et impôts qui relèvent de la responsabilité de l'Employeur.
- 6b) La personne salariée s'engage à respecter les obligations qu'elle a à l'égard de la fiducie.
- 6c) Les contributions de la personne salariée au fonds R.C.T.D. lui sont remises dans les cas suivants :
- pendant la durée du congé à traitement différé;
  - lors de la cessation d'emploi volontaire ou non de la personne salariée;
  - lors du décès de la personne salariée.

À défaut qu'une de ces circonstances se produise, la clause 6a) des présentes s'applique.

---

## DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

- 7) Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et toutes les sommes accumulées à son acquis seront versées par le fiduciaire à la succession dans les meilleurs délais.

La présente lie les successeurs, héritiers légaux et ayants droit de la personne salariée.

## INVALIDITÉ

- 8) Advenant que l'invalidité survienne pendant le contrat :

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1. elle peut mettre fin au contrat et l'article 6a) des présentes s'applique;
2. elle peut interrompre sa participation au présent contrat pour la durée de l'invalidité et les articles 15 et 17 de la convention collective s'appliquent.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'étalement du contrat ne peut en aucun cas excéder la période maximale de sept (7) ans, le congé à traitement différé devant être pris pendant la durée du contrat.

## CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 9) Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement (congés sans solde) autorisés suivant la convention, le cas échéant, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, et nonobstant le paragraphe précédent, l'étalement du contrat ne peut excéder la période maximale de sept (7) ans, le congé à traitement différé devant être pris pendant la durée du contrat.

## LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DU TRAVAIL

- 10) Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre de choix suivants :

1. interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail;

Nonobstant le paragraphe précédent, l'étalement du contrat ne peut en aucun cas excéder la période maximale de sept (7) ans, le congé devant être pris pendant la durée du contrat.

2. mettre fin au contrat à la date de l'événement, et l'article 6a) des présentes s'applique.

---

## CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET CONGÉ POUR ADOPTION

- 11a) Si le congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption survient pendant la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour la période correspondante de ces congés, selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'étalement du contrat ne peut en aucun cas excéder la période maximale de sept (7) ans, le congé devant être pris pendant la durée du contrat.

- 11b) Si le congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut se prévaloir de l'un ou l'autre des choix suivants :

1. mettre fin au présent contrat, alors l'article 6a) des présentes s'applique;
2. prolonger la durée du présent contrat pour la période correspondante de ces congés, selon le cas. Nonobstant cette disposition, l'étalement du contrat ne peut excéder la période maximale de sept (7) ans, le congé devant être pris pendant la durée du contrat.

## DÉPART

- 12) Advenant que pendant la durée du présent contrat, la personne salariée cesse d'être à l'emploi de la MRC Beauce-Centre, le présent contrat prend fin et l'article 6c) des présentes s'applique.

## DÉFINITIONS

13a) **Congé**

Ceci réfère au congé à traitement différé. Il se définit comme étant une période au cours de laquelle la personne salariée n'a pas à fournir de prestation de travail tout en s'étant antérieurement assurée d'un revenu versé par la MRC Beauce-Centre.

13b) **Invalidité**

Par invalidité, on entend toute période pendant laquelle une personne salariée reçoit une prestation quelconque.

13c) **Convention**

Ceci réfère à la convention collective intervenue entre la MRC Beauce-Centre et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3797. Dans le cas où le contrat couvre plus que la durée de la convention, ou est conclu après son renouvellement, lors de cas de références à des clauses de la présente convention, cela comprend et inclut les clauses prévues au renouvellement de la convention qui sont au même effet. Si ces clauses n'ont pas été renégociées lors du renouvellement de la convention, elles ne s'appliquent plus.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE  
DE COMTÉ BEAUCE-CENTRE

PERSONNES SALARIÉES

---

Directeur général et greffier-trésorier

---

---

---

ANNEXE « G »

APPLICATION À UNE FONCTION INTERNE

(article 19.04)

Conformément aux dispositions de l'article 19.04 de la convention collective, je postule, par la présente, à la fonction de \_\_\_\_\_ en date du \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ .

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à Beauceville ce \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Remis à l'Employeur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ .

---

**ANNEXE « H »**

**GRILLES SALARIALES RELATIVES AUX GROUPES ET AUX ÉCHELONS  
POUR LES ANNÉES 2023 À 2027**

**(article 22.01)**

**Organisation des classes suivant les catégories :**

**CLASSE 1**

Secrétaire-adjointe environnement

**CLASSE 2**

Adjointe de direction

**CLASSE 3**

Technicienne administration

Technicien en évaluation

**CLASSE 4**

Agent en développement rural et régional

Conseillère en environnement

Technicien en génie civil

**CLASSE 5**

Inspecteur en bâtiment et environnement

Inspecteur et responsable des programmes de rénovation

Aménagiste

**CLASSE 6**

Coordonnateur des cours d'eau et en inspection

**CLASSE 7**

Coordonnatrice en aménagement du territoire

**L'ÉCHELLE SALARIALE 2023-2027**

(les années 2025-2026-2027 seront ajustées selon IPC+ 0,50 %, oct. à sept. minimum 2 %, maximum 3 %)

Classe	Échelon	3,50%	3,50%	2,5%	2,5%	2,5%
		2023	2024	2025	2026	2027
1	1	44815	46 384 \$	47 543 \$	48 732 \$	49 950 \$
	2	47174	48 825 \$	50 046 \$	51 297 \$	52 579 \$
	3	49657	51 395 \$	52 680 \$	53 997 \$	55 347 \$
	4	52270	54 099 \$	55 452 \$	56 838 \$	58 259 \$
	5	55021	56 947 \$	58 370 \$	59 830 \$	61 325 \$
2	1	47174	48 825 \$	50 046 \$	51 297 \$	52 579 \$
	2	49657	51 395 \$	52 680 \$	53 997 \$	55 347 \$
	3	52270	54 099 \$	55 452 \$	56 838 \$	58 259 \$
	4	55021	56 947 \$	58 370 \$	59 830 \$	61 325 \$
	5	57917	59 944 \$	61 443 \$	62 979 \$	64 553 \$
3	1	49657	51 395 \$	52 680 \$	53 997 \$	55 347 \$
	2	52270	54 099 \$	55 452 \$	56 838 \$	58 259 \$
	3	55021	56 947 \$	58 370 \$	59 830 \$	61 325 \$
	4	57917	59 944 \$	61 443 \$	62 979 \$	64 553 \$
	5	60965	63 099 \$	64 676 \$	66 293 \$	67 950 \$
4	1	52270	54 099 \$	55 452 \$	56 838 \$	58 259 \$
	2	55021	56 947 \$	58 370 \$	59 830 \$	61 325 \$
	3	57917	59 944 \$	61 443 \$	62 979 \$	64 553 \$
	4	60965	63 099 \$	64 676 \$	66 293 \$	67 950 \$
	5	64174	66 420 \$	68 081 \$	69 783 \$	71 527 \$
5	1	55021	56 947 \$	58 370 \$	59 830 \$	61 325 \$
	2	57917	59 944 \$	61 443 \$	62 979 \$	64 553 \$
	3	60965	63 099 \$	64 676 \$	66 293 \$	67 950 \$
	4	64174	66 420 \$	68 081 \$	69 783 \$	71 527 \$
	5	67552	69 916 \$	71 664 \$	73 456 \$	75 292 \$
6	1	57917	59 944 \$	61 443 \$	62 979 \$	64 553 \$
	2	60965	63 099 \$	64 676 \$	66 293 \$	67 950 \$
	3	64174	66 420 \$	68 081 \$	69 783 \$	71 527 \$
	4	67552	69 916 \$	71 664 \$	73 456 \$	75 292 \$
	5	71107	73 596 \$	75 436 \$	77 322 \$	79 255 \$
7	1	60965	63 099 \$	64 676 \$	66 293 \$	67 950 \$
	2	64174	66 420 \$	68 081 \$	69 783 \$	71 527 \$
	3	67552	69 916 \$	71 664 \$	73 456 \$	75 292 \$
	4	71107	73 596 \$	75 436 \$	77 322 \$	79 255 \$
	5	74850	77 470 \$	79 406 \$	81 392 \$	83 426 \$

**ANNEXE H (suite)**

**Intégration nouvelle classification**

Nom	Poste	New plan
		Classe
	Secrétaire-adjointe environnement	1-1
	Adjointe de direction	2-3
	Technicienne administration	3-5
	Technicienne en évaluation	3-3
	Technicien en évaluation	3-1
	Technicien en évaluation	3-2
	Technicien en évaluation	3-4
	Technicien en évaluation	3-5
	Technicien en génie civil	4-5
	Agent en développement rural et régional	4-4
	Conseillère en environnement	4-5
	Inspecteur en bâtiment et environnement	5-1
	Inspecteur et responsable des programmes de rénovation	5,4
	Inspecteur en bâtiment et environnement	5-2
	Inspectrice en bâtiment et environnement	5-3
	Aménagiste	5-5
	Coordonnateur des cours d'eau et en inspection (ibe)	6-5
	Coordonnatrice en aménagement du territoire	7-5

1 Lorsque qu'un employé est considéré « cercle rouge » en raison que son salaire est supérieur à la classification. L'application reconnue lors de cercle rouge est le 50/50. L'employé reçoit 50 % de la hausse annuelle chaque année et l'autre 50 % en forfaitaire selon les heures travaillées en fin d'année. Donc il ne perd aucun \$\$, mais sa courbe salaire réelle monte 50 % moins vite que la courbe salariale du titre d'emploi

---

**ANNEXE « I »**

**TÉLÉTRAVAIL**

L'Employeur peut convenir avec un employé que l'ensemble ou une partie de ses tâches apparaissant à sa description de tâches puissent être accomplies à son domicile plutôt qu'à son lieu habituel de travail.

Au moment de l'affichage d'un poste, l'Employeur peut déterminer que l'ensemble ou une partie de ses tâches apparaissant à sa description de tâches puissent être accomplies à son domicile plutôt qu'à son lieu habituel de travail.

L'employé en télétravail doit disposer d'un espace réservé au travail absent de bruit et de distraction. L'employé en télétravail accepte le fait que l'Employeur n'est pas responsable des coûts de fonctionnement, d'entretien et de fourniture des équipements requis et de son espace réservé au télétravail, à l'exception du matériel fourni, nécessaire à son travail, selon la Politique de télétravail en vigueur.

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent à l'employé en télétravail.

Les règles habituelles relatives aux avis et aux autorisations continuent de s'appliquer en matière d'absence et d'heures supplémentaires. Ainsi, la personne salariée doit aviser l'Employeur si elle doit quitter son domicile ou si elle est dans l'incapacité d'exécuter ses tâches en mode télétravail.

Durant les heures de travail, l'employé en télétravail doit pouvoir être joint en tout temps par l'Employeur ou par ses collègues de travail (par courriel et par téléphone).

Les objectifs de travail, les résultats attendus ainsi que les échéanciers sont les mêmes que l'employé qui travaille au bureau. Sur demande, l'employé doit fournir toutes les informations relativement au travail accompli. L'Employeur peut en tout temps, sur les heures de travail, vérifier l'évolution du travail et le respect des échéances. L'employé en télétravail est assujéti aux mêmes règles d'éthique et de confidentialité en vigueur que les autres employés.

L'employé en télétravail est responsable d'assurer le respect des normes de santé et sécurité au travail.

## ANNEXE « J »

### RETRAITE PROGRESSIVE

Le programme de réduction du temps de travail préalable à la retraite permet à un employé ayant atteint l'âge de soixante (60) ans et ayant une ancienneté d'au moins cinq (5) ans, à la date de sa demande de demander une réduction son temps de travail d'un (1) ou deux (2) jours par semaine (entre 20% et 40% de son temps de travail).

Pour bénéficier de ce programme, la personne salariée s'engage à prendre sa retraite au terme de l'entente.

La décision de la personne salariée, après acceptation par l'employeur sur le service le permet, de se prévaloir de la réduction du temps de travail préalable à la retraite est irrévocable. La personne salariée peut toutefois demander de réduire sa semaine régulière de travail de quatre (4) à trois (3) jours (maximum 40% de son temps de travail normal).

Le programme de réduction de temps de travail préalable à la retraite sera l'objet d'une entente écrite entre l'employeur et l'employé concerné déterminant entre autres :

- a. le nombre de jours de travail par semaine déterminé pour la durée de l'entente;
- b. la date du début de la participation au programme et la date de fin de l'entente;
- c. que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent à l'employé participant au programme, en tenant compte de la réduction du temps de travail lorsque que la situation est applicable, tel les vacances, congés et maladies entre autres.

Le programme prend fin lors de la prise de retraite de la personne salariée.

La personne salariée peut décider de prendre sa retraite en tout temps, lors de sa ou ses journées de retraite, l'employé est considéré comme non-disponible pour le travail.