

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-4943

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-6203

EMPLOYEUR MRC MARIA-CHAPDELAINE 173, BOULEVARD SAINT-MICHEL DOLBEAU-MISTASSINI QC G8L 4N9 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4223 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 SAGUENAY QC G7S 5T1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2024-05-08	Nombre de salariés visés : 27	Date début : 2024-01-01
Date dépôt : 2024-05-17		Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2024-06-17
Date

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

La Municipalité régionale de comté
de Maria-Chapdelaine

ET

Le Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4223

2024-2029



MARIA-CHAPDELAINE



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2.	DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 3.	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	7
ARTICLE 4.	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	8
ARTICLE 5.	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE - HARCÈLEMENT	9
ARTICLE 6.	RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 7.	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	10
ARTICLE 8.	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 9.	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	13
ARTICLE 10.	SÉCURITÉ D'EMPLOI	16
ARTICLE 11.	HORAIRE DE TRAVAIL	18
ARTICLE 12.	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 13.	VACANCES.....	23
ARTICLE 14.	CONGÉS FÉRIÉS.....	25
ARTICLE 15.	CONGÉS SOCIAUX.....	25
ARTICLE 16.	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	26
ARTICLE 17.	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	27
ARTICLE 18.	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	28
ARTICLE 19.	PERFECTIONNEMENT	28
ARTICLE 20.	SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL	29
ARTICLE 21.	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES ET OBLIGATIONS FAMILIALES.....	30
ARTICLE 22.	ACCIDENT DE TRAVAIL	30

ARTICLE 23.	ASSURANCE-GROUPE	31
ARTICLE 24.	RÉGIME DE RETRAITE.....	31
ARTICLE 25.	MESURES DISCIPLINAIRES	32
ARTICLE 26.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	33
ARTICLE 27.	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET FRAIS DIVERS.....	34
ARTICLE 28.	ÉVALUATION, SALAIRE, CLASSIFICATION ET ÉCHELON	35
ARTICLE 29.	PROTECTION AUX SALARIÉS	39
ARTICLE 30.	ORDRE ET ASSOCIATION PROFESSIONNELLE.....	39
ARTICLE 31.	CONGRÈS ET COLLOQUES	40
ARTICLE 32.	DEVOIRS DE JURÉ OU TÉMOIN.....	40
ARTICLE 33.	ANNEXION OU FUSION.....	40
ARTICLE 34.	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	41
ARTICLE 35.	CONCILIATION TRAVAIL/RETRAITE	45
ARTICLE 36.	TÉLÉTRAVAIL	45
ARTICLE 37.	DURÉE DE LA CONVENTION.....	46
« ANNEXE A »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	47
« ANNEXE B »	ÉCHELLES SALARIALES ET CLASSES.....	48
« ANNEXE C »	LISTE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ANCIENNETÉ AU 1 ^{er} JANVIER 2024	49
« ANNEXE D »	CLASSIFICATION RÉSULTANT DU PROCESSUS D'ÉQUITÉ INTERNE.....	52
« ANNEXE E »	LETTRE D'ENTENTE : ACTIVITÉS PHYSIQUES ET CULTURELLES	54
« ANNEXE F »	LETTRE D'ENTENTE : CLUB SOCIAL.....	55
« ANNEXE G »	LETTRE D'ENTENTE : VÉHICULES HORS ROUTE	56

« ANNEXE H »	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES À LA SUITE DE L'IMPLANTATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE.....	57
« ANNEXE I »	LETTRE D'ENTENTE : POSTE SECRÉTAIRE-TRÉSORIER ADJOINT	58
« ANNEXE J »	LETTRE D'ENTENTE : HORAIRE DES POSTES À 40 HEURES PAR SEMAINE (TECHNICIEN FORESTIER ET D'INSPECTEUR EN AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE)	59
« ANNEXE K »	LETTRE D'ENTENTE : BANQUE DE CONGÉ	61

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, d'assurer, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, un traitement juste et équitable et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2. DÉFINITION DES TERMES

2.1 AFFECTATION TEMPORAIRE

Il y a affectation temporaire lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'il occupe régulièrement.

2.2 AFFICHAGE

Désigne une procédure par laquelle l'Employeur offre à ses salariés tout poste vacant ou nouvellement créé.

2.3 ANCIENNETÉ

Signifie et comprend les jours, les mois, les années accumulés depuis le premier (1^{er}) jour de l'embauche d'un salarié au service de l'Employeur et est calculée en heures en fonction d'un ratio équivalent à mille huit cent vingt (1 820) heures réputées travaillées par année d'ancienneté.

Nonobstant l'application de l'article 13.1 A), l'Employeur pourra, lors de l'embauche d'un nouveau salarié, lui reconnaître pour fins de rémunération et pour les fins du calcul du nombre de jours de vacances auquel ce salarié aura droit, une expérience pertinente, étant spécifiquement convenu que, quant au choix de ses vacances, on référera à son ancienneté calculée à partir de sa date réelle d'embauche.

2.4 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Le certificat d'accréditation précise le nom du syndicat, le nom de l'employeur et il définit les personnes salariées qui seront représentées par cette association.

2.5 CLASSE SALARIALE

Regroupement de pointages correspondant à une échelle salariale.

2.6 **CONJOINT**

Celui qui est devenu conjoint par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis un (1) an avec une personne, qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

2.7 **CONSEILLER SYNDICAL \ REPRÉSENTANT**

Conseiller syndical : personne nommée par le Syndicat et n'étant pas un salarié de l'Employeur.

Représentant syndical : désigne tout salarié syndiqué nommé par les salariés pour les représenter auprès de l'Employeur.

2.8 **DESCRIPTION DE TÂCHES**

Document mentionnant le titre, la raison d'être, les tâches et les principales responsabilités assumées par le titulaire du poste ainsi que les qualifications requises pour y accéder.

2.9 **ÉCHELLE SALARIALE**

Ensemble des taux horaires de salaire.

2.10 **ÉCHELON**

Niveau de rémunération dans une échelle salariale. Il correspond à un degré de progression dans une échelle salariale.

2.11 **EMPLOYEUR**

Désigne la Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine.

2.12 **GENRE**

Dans la convention, partout où le texte réfère à un salarié au masculin, il réfère aussi à une salariée au féminin.

2.13 **GESTIONNAIRE**

Désigne un employé cadre qui encadre le travail du salarié. **Ce gestionnaire** constitue, à l'égard du salarié, le premier palier d'autorité.

2.14 GRIEF

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

2.15 JOUR DE CALENDRIER

Désigne les sept (7) jours consécutifs de la semaine tels qu'ils figurent sur le calendrier, du dimanche au samedi, peu importe qu'ils soient ouvrables ou ouvrés, fériés ou chômés.

2.16 JOUR OUVRABLE

Désigne chaque journée de travail prévue pour l'horaire établi.

2.17 JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

La journée régulière de travail désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour ce jour particulier.

2.18 MOIS DE CALENDRIER

Désigne les douze (12) mois de l'année consécutifs du calendrier.

2.19 MUTATION

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum de l'échelle est identique.

2.20 PARENT

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'un salarié :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint ;
- Un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil ;
- Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint ;
- La personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire ;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

2.21 POSTE

Ensemble des tâches et responsabilités décrites et regroupées dans une description de tâches, assignées par l'Employeur à une personne salariée. Lors de la création d'un nouveau poste, les parties reconnaissent qu'elles devront se consulter afin d'élaborer une description de tâches qui devra, le cas échéant, être inscrite en annexe de la convention collective étant par contre spécifiquement convenu que toute description de tâches sera assujettie à la mention suivante :

« Le salarié s'engage à exécuter toute autre tâche requise au bon fonctionnement des mandats confiés à la MRC et pour lesquels le salarié est habilité. »

2.22 PROMOTION

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum de l'échelle est plus élevé.

2.23 RECLASSEMENT

Désigne le passage d'un poste à une autre classe salariale à la suite d'une révision au comité conjoint d'évaluation.

2.24 RÉTROGRADATION

Désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

2.25 SALAIRE REGULIER

Les salaires réguliers sont tous les gains payés de nature régulière pour le temps travaillé, y compris, paie pour jours férié, vacances et congé pour affaires personnelles et familiales.

2.26 SALARIÉ

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et toute autre personne qui s'y ajoute sauf les personnes ci-après mentionnées :

- A) Le personnel de l'Employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation et qui n'exécute pas les fonctions remplies par les membres de l'unité de négociation.
- B) L'inspecteur en rénovation de logements œuvrant dans le cadre des programmes subventionnés par la Société d'habitation du Québec (SHQ).

En aucun temps, il ne sera permis à l'Employeur d'engager des personnes exclues de l'accréditation si cela a pour conséquence de mettre à pied, de diminuer les heures de travail ou de ne pas rappeler au travail un salarié assujetti à la convention collective.

2.27 SALARIÉ EN PÉRIODE D'ESSAI

Désigne tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période d'essai de cent (100) jours ouvrables à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois consécutifs.

Dans le cas de salariés réguliers à temps partiel, la période d'essai est réduite à une période de cinquante (50) jours ouvrables.

Le salarié en période d'essai n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires, aux horaires de travail, congés fériés, congés sociaux et aux dispositions traitant des frais de déplacement et à la procédure de griefs sur ces mêmes points.

Une fois la période d'essai terminée et que le salarié ait obtenu le poste pour lequel il avait été embauché, il aura droit, rétroactivement à sa date d'embauche, aux bénéfices prévus aux dispositions de la présente convention collective concernant le régime de retraite et congés pour affaires personnelles et obligations familiales.

Également, l'ancienneté et le calcul des vacances seront rétroactifs à compter du premier (1^{er}) jour du dernier embauchage au service de l'Employeur.

2.28 SALARIÉ OCCASIONNEL

- A) Désigne et comprend tout salarié embauché de façon irrégulière et intermittente ou occasionnelle pour la réalisation de travail en relation autant avec les services réguliers de l'Employeur que pour des travaux extraordinaires ou pour remplacer un salarié absent pour une raison prévue à la convention collective de travail.
- B) Le salarié occasionnel est assujetti aux dispositions de la convention collective sauf les dispositions prévues aux articles suivants :
- 12 Temps supplémentaire ;
 - 14 Congé fériés (pour le salarié occasionnel qui n'a pas effectué trente (30) jours de service continu effectif avant la fête, celui-ci aura droit au salaire prévu à la Loi sur les normes du travail) ;
 - 15 Congés sociaux (pendant les soixante (60) premiers jours de travail) ;
 - 17 Participations aux affaires publiques ;
 - 18 Congés sans traitement ;

- 19 Perfectionnement ;
- 23 Assurance groupe ;
- 31 Congrès et colloques ;
- 32 Juré et témoin et ;
- 34 Congé à traitement différé.

Ce salarié aura droit aux dispositions des articles suivants, aux conditions suivantes :

- 21 Congés pour affaires personnelles et obligations familiales au prorata des heures régulières annuelles travaillées ;
- 24 Régime de retraite, si les conditions du contrat lui permettent d'y adhérer.

- C) Concernant l'exclusion de l'application de l'article 12, il est convenu entre les parties que ladite exclusion est conditionnelle à ce que le salarié occasionnel n'ait pas complété sa journée régulière de travail ou, le cas échéant, sa semaine régulière de travail telle que désignée à la présente convention collective.
- D) À défaut d'entente, le salarié concerné dont la période d'embauchage excède huit (8) mois continus obtient le statut de salarié régulier.

2.29 SALARIÉ RÉGULIER

Désigne tout salarié qui a complété sa période d'essai au service de l'Employeur.

2.30 SALARIÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

Un salarié régulier détenant un poste comportant un nombre d'heures de travail **hebdomadaire** inférieur à celui prévu à l'article 11 de la présente convention.

Un salarié à temps partiel qui occasionnellement effectue le nombre d'heures prévu à l'article 11, conserve son statut de salarié à temps partiel ainsi que les avantages et bénéfices qui s'y rattachent.

Ce salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective au prorata des heures régulières annuelles que comporte le poste qu'il occupe, sauf dans le cas de l'assurance collective et du régime de retraite. Ce salarié aura droit à l'assurance collective et au régime de retraite si les conditions des contrats de l'Employeur lui permettent d'y adhérer.

Par contre, il est spécifiquement convenu que, dans le cas des salariés réguliers à temps partiel, les conditions suivantes s'appliqueront :

- Pas d'heures coupées dans une journée de travail ;
- Le travail devra s'effectuer en raison d'une demi-journée minimum à la fois.

2.31 **SALARIÉ SAISONNIER**

Désigne un salarié qui, de par la nature de son emploi, est embauché pour une période continue de sept (7) mois et plus de travail consécutif et ce, à chaque année, généralement à compter du mois de mars de chaque année.

Le salarié saisonnier, pendant sa période d'embauche, travaille selon l'horaire des salariés réguliers. Ce salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective au prorata des heures régulières annuelles que comporte le poste qu'il occupe, sauf dans le cas de l'assurance collective. Ce salarié aura droit à l'assurance collective si les conditions de la police d'assurance collective de l'Employeur lui permettent d'y adhérer.

2.32 **SEMAINE DE CALENDRIER**

Désigne les cinquante-deux (52) semaines consécutives du calendrier, de zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

2.33 **SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**

La semaine régulière de travail désigne le nombre total d'heures de travail spécifié pour cette semaine particulière.

2.34 **SERVICE CONTINU**

La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

2.35 **SYNDICAT**

Désigne le Syndicat des salariés de la Municipalité régionale de comté Maria-Chapdelaine, local 4223 du Syndicat canadien de la fonction publique, selon la décision du commissaire Robert Jasmin datée du 7 février 2000.

ARTICLE 3. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.1 La Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail le 7 février 2000.

3.2 La convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail.

- 3.3 Le conseiller syndical peut participer à toutes les rencontres officielles entre les parties.
- 3.4 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant syndical dûment mandaté par le Syndicat.
- 3.5 Sauf en cas d'entraînement ou d'urgence, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne rempliront pas, en tout ou en partie, les tâches des emplois prévus à la présente convention collective.
- Toutefois, une personne agissant à titre de **gestionnaire**, peut collaborer et accompagner les salariés, sans réaliser les tâches à leur place et sans qu'il n'y ait diminution du nombre d'heures de travail au sein de l'accréditation.
- 3.6 Aucun travail ou service exécuté présentement par les salariés assujettis à l'accréditation syndicale ne doit être donné à contrat ou à sous-contrat à une compagnie ou à un entrepreneur individuel si ceci est de nature à causer des mises à pied ou une réduction de salaire aux salariés assujettis à l'accréditation syndicale.
- 3.7 Sous réserve des dispositions des articles 2.3 A et 2.3 B, l'utilisation de personnes bénévoles, d'étudiants, de stagiaires ou de personnes agissant dans le cadre de projets gouvernementaux ne peut conduire à une situation telle que celle décrite à l'article 3.6.

ARTICLE 4. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, diriger, administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.
- 4.2 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux servant à des fins syndicales étant spécifiquement convenu que les endroits où lesdits tableaux seront installés devront faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 4.3 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus conformément à la clause 4.2.
- 4.4 L'Employeur s'engage à remettre copie de tous les règlements qu'il adopte touchant les salariés au représentant syndical.
- 4.5 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier, corriger en tout ou en partie, la présente convention collective.

- 4.6 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, tout salarié a droit, sous réserve du respect des dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du Syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie) une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 4.7 Sous réserve des dispositions de l'article 4.6, le Syndicat peut obtenir dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier du salarié concerné par le grief et ceci avec l'autorisation de ce salarié.

ARTICLE 5. RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE - HARCELEMENT

- 5.1 L'Employeur et le Syndicat ont la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement. Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail est une conduite vexatoire que se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée ou rendent le milieu de travail néfaste.
- 5.2 Advenant un grief, le mandat de l'arbitre sera de constater la situation de harcèlement et d'ordonner un redressement adéquat, s'il y a lieu. L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, verront à corriger la situation.
- 5.3 Tout grief doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de l'action reprochée.

ARTICLE 6. RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 6.2 Tout nouveau salarié embauché après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 6.3 Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire, une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat; à cette fin, il doit signer la formule désignée à cet effet en ANNEXE « A » des présentes.
- 6.4 L'Employeur doit déduire à chaque période de paie sur le salaire de chaque salarié, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée

générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie du salarié suivant la transmission de la ou des résolutions à l'Employeur et elles doivent apparaître sur les formules T4 et Relevés 1.

- 6.5 L'Employeur fait parvenir au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie, la liste des noms et prénoms, ainsi que le montant cumulatif des déductions syndicales.
- 6.6 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du Travail de statuer sur le cas d'un salarié déjà compris dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail ou du Tribunal 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.
- 6.7 Toute correspondance administrative au sujet des cotisations syndicales doit se faire entre l'Employeur et le Syndicat.
- 6.8 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat lui refuse l'adhésion ou l'a éliminé de son unité d'accréditation.

ARTICLE 7. LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.1 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les noms de ses officiers, de ses délégués, de ses représentants locaux. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 7.2 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 7.3 Toute libération demandée en vertu du présent article ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.4 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander des libérations aux fins du présent article.
- 7.5 Si les parties conviennent de convoquer une rencontre patronale syndicale, cette rencontre devra se tenir dans le plus court délai possible.
- 7.6 Si les absences avec traitement prévues au présent article s'avèrent insuffisantes, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder sans traitement les libérations demandées, sur demande écrite au **gestionnaire**.

- 7.7 L'Employeur libère, sans perte de traitement, les deux (2) membres du comité de négociation syndicale pour assister aux séances de négociation, de conciliation ou de médiation ou d'arbitrage si le différend est soumis à un arbitre.
- 7.8 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales (éducation syndicale, administration syndicale). Le nombre maximum des journées permises par l'Employeur en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par l'accréditation est fixé à dix (10) jours par année dont 5 avec traitement et 5 sans traitement. Ces jours sont cumulatifs d'année en année jusqu'à concurrence de quinze (15) jours chacun.
- Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour la négociation de la convention collective de travail et les rencontres patronales syndicales.
- 7.9 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 7.8, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande. Les absences prévues à la présente disposition seront limitées à un salarié par service. L'Employeur ne pourra refuser aux salariés concernés une telle permission d'absence sans motif valable.
- 7.10 Après accord de son **gestionnaire**, le représentant syndical ou un officier du Syndicat peut rencontrer sur les lieux du travail, dans un endroit approprié durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour ceux-ci, étant spécifiquement convenu que cette rencontre ne pourra concerner qu'un salarié à la fois.
- 7.11 L'Employeur fournit au Syndicat un espace adéquat et l'ameublement utile pour fin de classement de documents. De plus, les salles de réunion sont offertes gratuitement pour les besoins du Syndicat sous réserve des disponibilités.
- 7.12 L'Employeur libère sans perte de traitement le représentant syndical pour assister à toute séance d'arbitrage.
- 7.13 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par l'Employeur, d'une part, et le Syndicat, d'autre part, a le droit, le cas échéant, de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité si la rencontre a lieu pendant les heures de travail.

- 7.14 En plus des libérations prévues au présent article, l'Employeur accorde au Syndicat une banque annuelle d'une (1) journée cumulative d'année en année jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours, sans perte de traitement.
- 7.15 Au surplus, l'Employeur accorde au Syndicat deux (2) journées supplémentaires par année avec perte de traitement.

ARTICLE 8. ANCIENNETÉ

- 8.1 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période d'essai complétée.
- 8.2 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.
- 8.3 Une fois par année, au cours du mois de mai, l'Employeur affiche aux endroits habituels pour une période de trente (30) jours de calendrier, une liste des **salariés** visés par la présente convention collective, comprenant les renseignements suivants :
- nom ;
 - date d'embauche ;
 - service ;
 - titre du poste ;
 - ancienneté ;
 - statut (régulier temps plein ou partiel, occasionnel, saisonnier ou en période d'essai).
- Au même moment, l'Employeur en remet une copie au Syndicat.
- 8.4 Durant cette période, tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de quinze (15) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des corrections survenues durant la période d'affichage.
- Si un salarié est absent durant la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les quinze (15) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.
- 8.5 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- A) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pendant les dix-huit (18) premiers mois ;
 - B) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ;

- C) Dans le cas de promotion ou mutation à un poste exclu de l'unité d'accréditation jusqu'à concurrence de six (6) mois de calendrier ;
- D) Dans le cas de congés sans traitement, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de calendrier, à moins d'une extension écrite et convenue entre le salarié, le Syndicat et l'Employeur ;
- E) Dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité, de paternité ou parental pour la durée du congé.

8.6 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants :

- A) Absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour la période suivant les dix-huit (18) premiers mois ;
- B) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période suivant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
- C) Dans le cas de mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
- D) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour la période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier ;
- E) Dans le cas d'un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

8.7 Sauf ce qui est prévu à l'article 16, le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- A) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs ;
- B) Abandon volontaire du service de l'Employeur ;
- C) Prise de la retraite ;
- D) L'abstention d'aviser de son retour au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent un rappel après une mise à pied ou de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le rappel ;

ARTICLE 9. MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

9.1 L'Employeur doit aviser le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance si le poste est aboli ou affiché. Une copie de l'offre d'emploi est envoyée immédiatement au Syndicat.

Sous réserve des dispositions de l'article 2.3 de la convention collective, lorsque l'Employeur désire combler un poste qui devient vacant de façon permanente, ou lorsqu'elle crée un poste couvert par l'accréditation, premièrement elle procède à l'affichage interne pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Deuxièmement, après avoir complété la procédure interne et qu'aucun salarié n'est choisi, l'Employeur peut procéder à l'affichage externe du poste. Les indications apparaissant sur les affichages sont :

- a) Le titre du poste ;
- b) Une description sommaire des tâches ;
- c) Le service ;
- d) La classe et l'échelon de salaire ;
- e) La période d'affichage ;
- f) Les exigences en relation avec la tâche et le niveau scolaire requis.

En cas de problématique pour combler le poste, le partage de salariés entre municipalités syndiquées SCFP sera étudié à la pièce et encouragé. La formation interne des salariés devra avoir été préalablement considérée pour favoriser le développement interne.

Advenant que le poste demeure vacant malgré les démarches réalisées, l'Employeur et le Syndicat pourront avoir recours à une lettre d'entente pour assurer le service relié au poste laissé vacant. L'Employeur s'engage à poursuivre les démarches afin d'en venir à l'embauche d'un nouveau salarié.

- 9.2 Sous réserve des dispositions de la clause 9.1 de la convention collective, les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande à l'Employeur pendant la période d'affichage interne.

À ce stade du processus, l'Employeur ne peut refuser les candidatures internes soumissionnées.

- 9.3 Le poste est accordé selon les modalités suivantes :

Au candidat possédant le plus d'ancienneté et qui répond selon l'évaluation de l'Employeur aux exigences normales du poste soit directement ou par acquis de connaissances pertinentes, et ce en fonction de l'ensemble de son dossier de salarié.

L'Employeur, s'il décide de recourir au processus d'examen, informera le Syndicat de la nature des examens, lequel, s'il le juge à propos, pourra transmettre ses recommandations à l'Employeur.

- 9.4 Le candidat à qui le poste est attribué à la suite d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, est confirmé à son nouveau poste après une période d'essai et d'entraînement, si nécessaire, de trente (30) jours ouvrables.

Lors d'une promotion, la personne salariée est intégrée dans sa nouvelle classification, **au minimum**, au salaire immédiatement supérieur plus un (1) échelon.

- 9.5 A) L'Employeur affiche toute nomination pour une durée de quinze (15) jours suivant la période d'essai. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- B) En cas de refus d'accorder un poste à un salarié couvert par le certificat d'accréditation, l'Employeur, sur demande de celui-ci, communique audit salarié les raisons de son refus.

9.6 Le salarié promu de façon permanente reçoit le salaire et les conditions rattachés à ce poste.

9.7 Tout salarié promu par l'Employeur dans un poste situé à l'extérieur de l'unité d'accréditation, qui n'est pas confirmé dans son nouveau poste ou qui désire réintégrer son ancien poste (pendant sa période de probation), le fait sans préjudice à tous les droits et privilèges afférents à ce poste. Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens du présent article, ceux qui sont dégagés à l'occasion :

- a) De maladie ou l'accident ;
- b) Des vacances annuelles ;
- c) D'absences autorisées ;
- d) De congés de maternité et de paternité ;
- e) Absence pour activités syndicales ;
- f) D'affectation temporaire.

9.8 Lors de la création d'un nouveau poste ou lors de la modification des fonctions rattachées à un poste, l'Employeur rencontre les représentants syndicaux sur les attributions et le salaire rattachés à ce poste.

Tout désaccord au sujet du salaire suite à une modification de fonction rattachée à un poste est soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage en tenant compte des fonctions existantes et des taux de salaire correspondants.

9.9 Cependant, il est entendu que toute disposition et décision visant à changer le taux de salaire, en vertu de cet article, sera rétroactive à la date de l'entrée en fonction de la nouvelle classification.

9.10 Ce nouveau poste ou cette fonction modifiée fera alors partie de l'annexe « C » intitulée « Liste des **salariés** syndiqués » et donnant les classes, les échelons et les postes.

9.11 **ORIENTATION DU SALARIÉ OCCASIONNEL**

Le salarié occasionnel appelé à remplacer un salarié régulier absent pour une raison prévue à la convention collective pour une durée probable de deux (2) mois et plus est orienté, si requis, dans la fonction qu'il assumera par la

personne qui occupe habituellement cette fonction ou à défaut, par d'autres salariés réguliers habilités à ce poste.

ARTICLE 10. SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.1** À l'exception de ce qui est prévu à l'article 9, aucun travail ou service exécuté présentement par les salariés assujettis à l'accréditation syndicale ne doit être donné à forfait ou à sous-traitance.
- 10.2 Pendant la durée de la convention, aucun salarié régulier ou qui le devient durant la vie de la convention collective ne peut être licencié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.
- 10.3 Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur doit, par suite ou à l'occasion d'un manque de travail, d'abolition de poste, de changements dans les procédés de travail, de transformations ou modifications dans la structure ou le système administratif de l'Employeur, faire des mises à pied ou des licenciements, la procédure décrite dans les articles suivants sera suivie.
- 10.4 L'Employeur informe le Syndicat au moins quarante (40) jours à l'avance de ses intentions. Néanmoins cet avis est de vingt (20) jours pour le salarié justifiant moins de trois (3) ans de service continu.
- 10.5 Les parties doivent se rencontrer sans délai afin d'étudier les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les salariés concernés. Les parties peuvent alors discuter :
1. De l'application de l'article de l'ancienneté.
 2. De l'entraînement et du recyclage de certains salariés afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles.
 3. De toutes modalités sur lesquelles les parties s'entendront.
- 10.6 Le salarié régulier dont le poste est aboli et le salarié régulier qui est touché par une cessation temporaire de sa fonction peuvent choisir entre l'entraînement, le recyclage et les mécanismes prévus au paragraphe 10.7.
- 10.7
- A) L'Employeur détermine d'abord quels postes sont abolis définitivement ou temporairement.
 - B) Est déplacé le salarié régulier qui a le moins d'ancienneté dans la classe du poste aboli.
 - C) Le salarié régulier ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être déplacé dans une autre classe, aux dépens du salarié ayant le moins d'ancienneté dans cette classe, mais à la condition toutefois que

ledit salarié ait plus d'ancienneté et qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

- D) Chaque salarié ainsi déplacé peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 10.7 c) pourvu qu'il y ait un salarié d'une classe égale ou inférieure à la sienne et qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.
- E) Le salarié régulier déplacé à un autre poste en vertu des paragraphes précédents transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation.

10.8 Le salarié régulier déclaré en surplus après les mécanismes prévus au paragraphe 10.7 doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est proposé pourvu que l'Employeur ait du travail à lui donner ; s'il n'y a aucun travail, ce salarié sera mis à pied ou licencié. Cette période d'entraînement ou de recyclage ne doit pas dépasser trente (30) jours.

S'il y a licenciement, l'Employeur verse au salarié une indemnité de départ équivalent à quinze (15) jours réguliers de travail par année de service avec un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours.

Cette indemnité de départ est également versée au salarié qui perd ses droits d'ancienneté par suite d'une mise à pied excédant douze (12) mois.

- 10.9 Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre.
- 10.10 Dans les cas de rappel, l'ancienneté est le facteur déterminant, à condition que le salarié soit en mesure de répondre aux exigences de l'emploi.
- 10.11 Un salarié mis à pied peut être rappelé pour remplacer occasionnellement des salariés en absences par maladie, vacances ou autres absences prévues à la convention collective.
- 10.12 Il est entendu que, dans un cas de rappel de moins de cinq (5) jours ouvrables, le salarié concerné pourra se désister temporairement de son droit de rappel sans toutefois perdre ses droits d'ancienneté.
- 10.13 L'Employeur assurera une formation adéquate aux salariés lors de changements technologiques ou administratifs.
- 10.14 Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur devra donner un préavis de dix (10) jours ouvrables au minimum.

ARTICLE 11. HORAIRE DE TRAVAIL

11.1 Sous réserve d'entente contraire entre les parties, le salarié effectue **une semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.**

11.2 DÉFINITION

- A) L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.
- B) Plages fixes : heures durant lesquelles la présence du salarié visé est obligatoire.
- C) Plages mobiles : heures durant lesquelles la présence du salarié n'est pas obligatoire, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- D) Heures d'amplitude : heures durant lesquelles un salarié peut effectuer sa journée de travail.
- E) **Abrogé**
- F) **Heure officielle d'ouverture des bureaux : heures pendant lesquelles les bureaux de la MRC sont ouverts au public.**
- G) **Crédits horaires : nombre d'heures travaillées en surplus du nombre d'heures prévues à l'horaire du salarié au cours de la semaine normale de travail.**
- H) **Débits horaires : nombre d'heures prévues à l'horaire du salarié qui n'ont pas été travaillées au cours de la semaine normale de travail.**

CONTINUITÉ DE SERVICE

Les salariés sont collectivement responsables d'assurer le service à la clientèle.

11.3 HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL

HEURES OFFICIELLES D'OUVERTURE DES BUREAUX

Les heures officielles d'ouverture des bureaux sont déterminées par le Conseil de la MRC. À compter de la convention collective 2024-2029, les heures officielles d'ouverture des bureaux seront :

Du lundi au jeudi : de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

Vendredi : de 8h00 à 12h00.

Le salarié doit inclure à son horaire régulier toutes rencontres ou rendez-vous convoqués d'avance incluant celle du vendredi après-midi.

Pour le télétravail, les journées de télétravail et de bureau ne sont pas fixes. Cependant, le salarié doit assurer une présence minimum au bureau de deux (2) jours par semaine, avec la possibilité de réaliser des demi-journées. Le temps de déplacement n'est pas compris dans les heures travaillées.

En dehors des heures officielles d'ouverture des bureaux, le salarié doit s'assurer d'aller accueillir son invité à l'entrée et de veiller à ce que la porte soit débarrée afin que celui-ci puisse entrer.

HEURES D'AMPLITUDE

Du lundi au vendredi de 7h00 à 18h00.

Excluant 30 minutes obligatoires pour le repas entre 12h00 et 13h00.

PLAGES FIXES

Pour l'ensemble du personnel, à l'exception des secrétaires réceptionnistes du bureau administratif :

Du lundi au jeudi : de 9h00 à 11h30, 13h30 à 15h30.

Vendredi : de 9h00 à 11h30.

De façon ponctuelle, le salarié pourra, suite à une confirmation de son gestionnaire, s'absenter durant les heures de présence obligatoire.

Pour les secrétaires réceptionnistes du bureau administratif, les plages fixes sont différentes, un service à la clientèle étant nécessaire pendant les heures officielles de bureau. Les salariés doivent déterminer entre eux qui fait l'horaire 1 et l'horaire 2 ou l'appliquer en alternance.

Horaire 1 :

Du lundi au jeudi : de 8h00 à 11h30 et de 13h00 à 15h00

Le vendredi : de 8h00 à 11h00

Horaire 2 :

Du lundi au jeudi : de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h00

Le vendredi : de 9h00 à 12h00

En cas d'absence, la technicienne administrative verra à assumer l'horaire pour le bon fonctionnement des opérations durant les heures d'ouverture à la demande du gestionnaire.

PLAGES MOBILES

Pour l'ensemble du personnel, à l'exception des secrétaires réceptionnistes du bureau administratif :

Du lundi au jeudi : de 7h00 à 9h00, de 11h30 à 13h30 excluant 30 minutes pour le repas et de 15h30 à 18h00.

Vendredi : de 7h00 à 9h00 et de 11h30 à 18h00 excluant 30 minutes pour le repas.

Pour les secrétaires réceptionnistes du bureau administratif :

Horaire 1 :

Du lundi au jeudi : de 7h00 à 8h00 et de 11h30 à 13h00 excluant 30 minutes pour le repas et de 15h00 à 18h00.

Le vendredi : de 7h00 à 8h00 et de 11h00 à 18h00 excluant 30 minutes pour le repas.

Horaire 2 :

Du lundi au jeudi : de 7h00 à 9h00, de 12h00 à 13h30 excluant 30 minutes pour le repas et de 16h00 à 18h00.

Le vendredi : de 7h00 à 9h00 et de 12h00 à 18h00 excluant 30 minutes pour le repas.

11.4 A) CRÉDITS HORAIRES

Un salarié peut effectuer des heures de travail lui permettant de cumuler un maximum de 7 heures en crédits horaires à l'intérieur des plages mobiles.

Les crédits accumulés peuvent être transférés les semaines suivantes et sont utilisables en temps, pendant les plages mobiles

B) DÉBITS HORAIRES

Les débits horaires à la fin de la semaine de travail ne doivent pas dépasser un maximum de 7 heures. Les débits sont transférables d'une semaine à l'autre.

Les débits horaires se cumulent dans la plage mobile seulement.

Un salarié devant s'absenter aux plages fixes devra utiliser ses congés pour affaires personnelles.

C) ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chaque salarié est responsable d'enregistrer quotidiennement son temps de présence au travail et ses périodes d'absence à l'aide de l'outil mis à sa disposition par l'employeur. Le salarié doit saisir dans le rapport individuel ses heures de présence et d'absence du bureau en y indiquant quotidiennement les heures réelles de ses entrées et de ses sorties.

Le gestionnaire est responsable de l'application du régime d'horaire variable de son secteur de travail.

11.5 FLEXIBILITÉ DE L'HORAIRE

Afin de concilier certaines obligations, un salarié pourrait avoir besoin d'une certaine flexibilité dans son horaire, en dehors des plages prévues.

Pour ce faire, une entente doit être convenue avec son **gestionnaire**.

Cette entente précisera l'aménagement du temps nécessaire du salarié, la date de début de l'horaire modifié et la durée.

- 11.6** Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée régulière de travail. L'Employeur offre un local pour cette période.
- 11.7** Pour des raisons d'urgence, si le salarié est demandé pour travailler après 18h00 pour plus de quatre-vingt-dix (90) minutes, l'Employeur lui remboursera le coût réel de son repas majoré de 15 %, et ce, sur présentation des pièces justificatives. L'Employeur accordera une période n'excédant pas une heure pour son repas sans perte de traitement si le travail doit se continuer.
- 11.8** Il est loisible au salarié de reprendre en temps le travail effectué en surtemps au taux du surtemps qui s'applique, et ce, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures. Ces heures seront utilisées après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 11.9** Nonobstant ce qui est stipulé ci-devant, en regard du salarié appelé à travailler sur le terrain et à coucher sur les lieux de son travail, les parties conviennent que tout le temps travaillé en excédent des heures prévues à l'horaire de travail, lui sera versé en temps compensé selon le taux régulier ou en salaire, au choix du salarié. Dans une telle éventualité, les parties conviennent que, nonobstant les dispositions de la présente, ce travailleur pourra effectuer sa semaine normale de travail dans un nombre de jours inférieur à celui prévu à la présente convention.

Le salarié devra identifier son choix (temps compensé ou salaire) avant le départ pour l'assignation de travail.

ARTICLE 12. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.1 Tout travail qui doit être accompli en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail tel qu'établi à l'article 11, est considéré comme du travail supplémentaire. **Pour qu'il soit considéré comme du temps supplémentaire, le travail doit être autorisé au préalable par l'Employeur.**

Du travail exécuté à la demande expresse du gestionnaire en dehors des heures d'amplitude constitue des heures supplémentaires (nonobstant l'article 12.8).

12.2 Le travail pour les heures supplémentaires est rémunéré comme suit :

Jours ouvrables, fériés, samedi et dimanche : salaire régulier majoré de 50 % ;

12.3 À l'exception des cas d'urgence, les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires.

12.4 Le salarié requis par l'Employeur de revenir au travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux horaire du salarié. Si la rémunération des heures supplémentaires dépasse le minimum prévu, celle-ci s'applique.

12.5 Lorsque les heures supplémentaires sont requises, celles-ci sont réparties à tour de rôle parmi les salariés qui exécutent habituellement ce travail. À cette fin, une liste des salariés est établie par ordre d'ancienneté. Le salarié qui n'est pas disponible pour exécuter le travail supplémentaire requis perd son tour.

12.6 Le salarié qui travaille en heures supplémentaires lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

12.7 Le minimum prévu à l'article 12.4 ne s'applique pas au salarié qui a été avisé durant sa journée régulière qu'il devait effectuer des heures supplémentaires.

12.8 Nonobstant l'application du présent article (temps supplémentaire) et l'article 11.3, pour certains mandats précis, ponctuels et convenus à l'avance entre les parties (ex. participation à un comité) et ce, en dehors de l'amplitude régulière prévue à l'article 11.3, les heures ainsi travaillées sont considérées à taux simple jusqu'à ce que le minimum de **trente-cinq (35)** heures de travail soit atteint. Par la suite, le taux prévu à l'article 12.2 s'applique ainsi que les autres modalités concernant le temps supplémentaire.

ARTICLE 13. VACANCES

13.1 Tout salarié a droit à une indemnité de congé selon la durée de service continu et les parties conviennent que pour les fins de l'application de la présente convention, l'année de référence sera du 1^{er} janvier au 31 décembre et que, pour le calcul des vacances acquises, on référera à la date d'embauche du salarié.

- A) **À la première année d'embauche, le salarié a droit à un maximum de dix (10) jours ouvrables au prorata du temps travaillé dans l'année. Il pourra également avoir une (1) semaine supplémentaire sans solde à l'embauche ;**
- B) Le salarié ayant plus d'un (1) an de service continu, mais moins de quatre (4) ans de service continu a droit à quinze (15) jours ouvrables ;
- C) Le salarié ayant plus de quatre (4) ans de service continu, mais moins de dix (10) ans de service continu a droit à vingt (20) jours ouvrables ;
- D) Le salarié ayant plus de dix (10) ans de service continu, mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables ;
- E) Le salarié ayant **plus de vingt (20) ans de service continu, mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu a droit à trente (30) jours ouvrables ;**
- F) **Le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service continu aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances par année de service jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables.**

Les jours de vacances annuelles auxquels le salarié a droit, lui sont acquis le 1^{er} janvier de chaque année et le solde des vacances annuelles accumulées auxquelles le salarié a droit est disponible électroniquement à compter de la troisième période de paie de l'année.

13.2 Les vacances annuelles non consommées au 31 décembre de chaque année pourront être reportées à l'année suivante après entente avec la direction générale.

Cependant, les vacances reportées ne pourront, à moins d'entente avec l'Employeur, excéder deux semaines ou dix (10) jours ouvrables.

13.3 Lorsqu'un congé est inclus dans la période de vacances, ce temps ne sera pas compté comme vacances et la période de vacances pourra être reportée en conséquence.

- 13.4 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie, avant sa période de vacances, peut les prendre à une autre date et/ou les reporter à l'année suivante s'il lui est impossible de les prendre dans l'année.
- 13.5 Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il reçoit, au taux régulier, comme s'il était au travail. Le salarié reçoit, avant son départ en vacances, la rémunération à laquelle il a droit.
- 13.6 L'Employeur affiche aux endroits habituels le quantum de vacances avant le premier (1^{er}) janvier de chaque année. Les salariés expriment leur choix de vacances avant le 30 avril. L'Employeur fait connaître à chaque salarié, avant le 15 mai de chaque année, sa (ses) date(s) de vacances.
- 13.7 L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte :
- A) De l'ancienneté du salarié ;
 - B) De la préférence exprimée par le salarié.
- 13.8 Les vacances se prennent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.
- A) Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non jusqu'à un maximum de trois (3) semaines à moins d'entente contraire. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire.
 - B) De plus, il est loisible au salarié de fractionner en jours complets (du lundi au jeudi) ou en demi-journée (vendredi am), une (1) de ses semaines de vacances. Pour les vacances prises pendant une semaine où il y a des fériés, le salarié peut reporter sa journée sans affecter les cinq (5) jours autorisés. Il s'agit d'un jour de vacances reporté.**
- 13.9 Après l'affichage du calendrier des vacances, un salarié peut changer ses dates de vacances après entente avec son **gestionnaire**, à la condition que la période de vacances des autres salariés soit respectée.
- 13.10 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.
- 13.11 Le salarié qui quitte son emploi a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents plus les vacances accumulées selon la proportion de vacances auxquelles le salarié a droit pour l'année en cours.
- 13.12 Durant les vacances annuelles d'un salarié, l'Employeur doit continuer à lui procurer tous les avantages sociaux et tous les bénéfices marginaux auxquels il a droit et dont il bénéficie actuellement.

ARTICLE 14. CONGÉS FÉRIÉS

14.1 Les jours de fête suivants seront considérés comme étant des jours de fête chômés et payés. Le salarié reçoit pour ces jours de congé le salaire qu'il aurait normalement gagné, s'il avait été appelé à travailler :

- Le jour de l'An ;
- Le lendemain du jour de l'An ;
- La veille du jour de l'An ;
- La fête du Canada ;
- La fête du Travail ;
- Le jour de Noël ;
- Le lendemain du jour de Noël ;
- La veille du jour de Noël ;
- Le Vendredi saint ;
- Le lundi de Pâques ;
- La Saint-Jean-Baptiste ;
- La journée nationale des patriotes ;
- Le jour de l'Action de grâces ;
- Le jour du Souvenir.

Cependant, si un de ces jours chômés et payés tombe un jour non ouvrable, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant ou le jour précédent.

Deux jours de congé devront obligatoirement être pris entre le 25 décembre et le 1^{er} janvier. Il est loisible au salarié d'utiliser soit ses congés pour affaires personnelles et obligations familiales, sa banque de vacances fractionnables ou ses jours de vacances reportés.

14.2 En plus de la rémunération prévue au chapitre des heures supplémentaires, le salarié tenu de travailler un jour férié a droit à la paie pour ledit jour de congé.

ARTICLE 15. CONGÉS SOCIAUX

15.1 Tout salarié assujéti à la convention peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :

- A) À l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : cinq (5) jours ouvrables ;
- B) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables ;
- C) À l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du gendre, de la bru, de la belle-sœur, du beau-frère et des petits-enfants : trois (3) jours ouvrables ;

- D) À l'occasion du décès d'un grand-père et d'une grand-mère : un (1) jour ouvrable ;
 - E) À l'occasion du mariage d'un enfant ; un (1) jour ouvrable ;
 - F) À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables ;
 - G) Si les événements précédents exigent d'un salarié qu'il se déplace à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de sa résidence, celui-ci bénéficie d'un (1) jour ouvrable additionnel.
- 15.2 Dans tous les cas, le salarié doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 15.3 Cependant, si un de ces jours de congés sociaux tombe un jour férié ou pendant les vacances du salarié, il sera reporté après entente avec les parties.

ARTICLE 16. CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

- 16.1 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 16.2 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin et présentation d'un certificat médical. Elle peut cesser de travailler à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date probable de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger, en tout temps, l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 16.3 Sous réserve du droit au congé parental, la salariée doit reprendre son travail dix-huit (18) semaines suivant son accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à prendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé ; dans ce cas, elle présente à l'Employeur un certificat médical et obtient alors une prolongation de congé de maternité si la cause est reliée à la grossesse, sinon elle devient en congé de maladie.
- 16.4 Au terme du congé de maternité **ou de paternité**, le **salarié** qui désire bénéficier du congé parental en avise par écrit l'Employeur dans un délai de trois (3) semaines précédant le congé parental. Il l'informe de la durée probable du congé. Ce congé peut être d'une durée maximale de **soixante-cinq (65)**

semaines. Pour déterminer le nombre de semaines, la Loi sur les normes du travail s'applique.

- 16.5** La personne salariée bénéficiant d'un congé **de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental** continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi à l'exception des jours fériés et des congés sociaux; il ou elle peut bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent et à charge du ou de la salariée d'assumer le paiement de sa part.
- 16.6** Au terme du congé **de maternité, de paternité ou d'un congé parental**, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un emploi équivalent si ce dernier a été aboli à l'expiration de son congé de maternité, **de paternité ou d'un congé parental**. Toutefois, la personne salariée doit, préalablement à son retour au travail, faire parvenir à son Employeur un avis écrit de trois (3) semaines précédant la date du retour de son congé ou selon entente écrite entre les parties, le délai du préavis pourrait être inférieur.
- 16.7** Le salarié en période d'essai et/ou le salarié régulier à temps partiel ou saisonnier qui bénéficie d'un droit de rappel qui se prévaut des dispositions relatives au congé **de maternité, de paternité ou parental** verra sa période d'essai ou son droit de rappel reporté à la fin de son congé de maternité, **de paternité** ou parental pour une durée équivalente à celle qui restait à courir au début dudit congé.
- 16.8** **Abrogé**
- 16.9** Les parties conviennent également de faire les adaptations nécessaires aux différents articles pertinents de la convention collective afin de permettre à la personne salariée qui adopte un enfant de bénéficier du congé et des modalités prévues au R.Q.A.P.
- 16.10** Nonobstant les dispositions de cet article, les parties s'en remettent aux lois d'ordre public en vigueur.

ARTICLE 17. DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 17.1** L'Employeur reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays, sous réserve des dispositions législatives applicables.
- 17.2** Sur demande écrite, le salarié obtient de la direction générale un congé sans traitement équivalent à la durée de la campagne électorale afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire, sous réserve des dispositions législatives applicables.

- 17.3 Le salarié défait reprend sa fonction qu'il occupait lors de son congé sans traitement.

ARTICLE 18. CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 18.1 Tout salarié régulier ayant accumulé cinq (5) ans d'ancienneté peut s'absenter de son travail pour des raisons légitimes pour une période minimale de six (6) mois, mais n'excédant pas douze (12) mois. Le salarié doit cependant donner un préavis de quarante-cinq (45) jours ouvrables à son **gestionnaire** en regard de son intention et obtenir l'approbation de ce dernier. Ce congé ne peut être refusé sans raison de force majeure par l'Employeur étant spécifiquement convenu que la possibilité d'un congé sans traitement est limitée à un salarié par département.

Un congé sans solde pour occuper un autre emploi n'est pas considéré comme une raison légitime et par conséquent, il y aura refus du congé.

L'assurance collective demeure selon les modalités de l'assureur.

Pour le Régime de retraite, l'employeur cesse ses contributions, mais il sera loisible au salarié d'augmenter sa participation au dit régime.

- 18.2 Nonobstant les dispositions de l'article 18.1, le **gestionnaire** peut, pour toutes raisons jugées valables, accorder à un salarié qui en fait la demande un congé sans traitement dans la mesure où la durée de ce congé n'excède pas dix (10) journées et que les banques des articles 13 et 21 sont à zéro.

Exceptionnellement, pour des raisons jugées valables, le gestionnaire pourrait accorder un congé sans traitement même si seules les banques fractionnables sont écoulées.

- 18.3 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

- 18.4 Au retour de son congé sans traitement, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment du départ avec tous ses droits et privilèges.

- 18.5 Un congé sans traitement n'interrompt pas le service du salarié.

ARTICLE 19. PERFECTIONNEMENT

- 19.1 Lorsque l'Employeur requiert que le salarié suive des cours de perfectionnement ou que le salarié en fait la demande et est autorisé par

l'Employeur, ce dernier doit assumer les frais d'hébergement, de déplacements, d'inscription, de repas et, dans l'éventualité où ledit cours de perfectionnement se donne hors des heures **officielles d'ouverture des bureaux**, des frais de garde supplémentaires limités à un maximum de douze dollars (12,00 \$) par jour. Il est convenu que, dans le cadre de l'application de la présente disposition, la rémunération sera effectuée à taux simple.

19.2 L'Employeur s'engage à prioriser le perfectionnement de jour.

19.3 La personne salariée qui suit un ou des cours de perfectionnement qui procurent des crédits et qui sont reliés directement à sa fonction et/ou sa profession pourra, sur autorisation préalable de l'Employeur avant l'inscription ou le début des cours, se faire rembourser par l'Employeur les frais occasionnés, jusqu'à un maximum de cent cinquante dollars (150,00 \$) par cours. Ce remboursement vaut pour un maximum de trois (3) cours par année, et pour un maximum de quatre cent cinquante dollars (450,00 \$) par année.

En cas d'échec du cours, la personne salariée doit rembourser les frais d'inscription.

L'Employeur pourra libérer avec solde une personne salariée qui suit un cours de perfectionnement à raison d'une heure et demie (1,5 heure) par trois (3) heures de formation, temps cumulatif pour la durée du cours et ce, pour un maximum de trois (3) cours par année. Toutefois, la personne salariée devra en faire préalablement la demande écrite à l'Employeur. Le temps prévu à cet article doit être utilisé directement pour les besoins du dit cours.

ARTICLE 20. SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL

20.1 L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés en tout temps sur les lieux du travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

20.2 L'Employeur fournit au salarié qui sera appelé à travailler seul, un système de communication adéquat, ainsi que les équipements de sécurité nécessaires et requis lors des sorties sur le terrain ou en fonction des tâches requises. Les équipements requis sont précisés au soutien du Programme de prévention en santé et sécurité au travail et au Plan des mesures d'urgence. En plus des équipements mentionnés aux deux (2) plans, l'Employeur fournira aux **salariés** dont leurs fonctions le requièrent un casque de sécurité et un dossard identifiés à la MRC.

ARTICLE 21. CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES ET OBLIGATIONS FAMILIALES

21.1 Abrogé

21.2 Le 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à tout salarié un crédit de quatorze (14) jours de congés pour affaires personnelles et obligations familiales équivalent à **quatre-vingt-dix-huit (98) heures** dont **cinquante-six (56) heures** seront payables le 15 décembre de chaque année pour ceux qui n'auront pas été utilisés, au taux de salaire en vigueur le 15 décembre de chaque année.

Pour le salarié saisonnier, les jours de congés affaires personnelles et obligations familiales seront payables lors de la cessation de son emploi et payables sur la dernière paie du salarié si celui-ci n'est pas à temps plein.

Ces jours sont utilisés pour des raisons personnelles, pour des raisons de maladie (salarié et enfant), pour des obligations familiales liées à la garde, à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou conjointe, et en raison de l'état de santé d'un parent.

Un maximum d'un (1) jour de congé pourra être reporté à l'année suivante avec l'accord de la direction générale.

21.3 Le salaire **du salarié** absent lui est payé selon son taux de salaire en vigueur à ce moment-là.

21.4 Les absences prévues aux autres articles de la présente convention collective n'affectent pas le nombre de jours accumulés au crédit du salarié.

21.5 **Le salarié** qui quitte l'Employeur pour quelque raison que ce soit recevra, à son départ, le remboursement des jours non utilisés à son crédit, au taux de son salaire en vigueur à ce moment-là, calculé au prorata des mois écoulés dans l'année.

21.6 Dans le cas du nouveau salarié, son crédit est alloué au prorata du nombre de jours travaillés, de la date de son embauchage au 31 décembre de l'année de l'embauche.

21.7 En cas de mortalité, le solde est remis aux ayants droit ou aux héritiers légaux.

ARTICLE 22. ACCIDENT DE TRAVAIL

22.1 L'Employeur doit prendre les mesures adéquates pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, cela en conformité avec la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.R.Q. c.s. -21).

- 22.2 Les deux (2) parties s'engagent à coopérer dans la mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et sécurité des salariés.
- 22.3 L'Employeur peut faire examiner le salarié par un médecin de son choix. Cet examen se fait durant les heures de travail, et ce, sans perte de traitement.
- 22.4 L'accidenté doit faire rapport écrit et signé de son accident à son **gestionnaire** avant de quitter son travail dans la mesure du possible.

ARTICLE 23. ASSURANCE-GROUPE

- 23.1 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance groupe et à contribuer dans une proportion de **soixante** pour cent (**60 %**) au paiement de la prime.
- La couverture comprendra les items suivants :
- Assurance vie ;
 - Assurance vie familiale ;
 - Assurance maladie médicaments ;
 - Assurance dentaire ;
 - Assurance mort, accident, mutilation ;
 - Assurance salaire courte durée, délai de carence sept (7) jours ;
 - Assurance salaire longue durée ;
 - Assurance voyage.
- 23.2 Le contrat d'assurance groupe ne peut être modifié à la baisse sans l'accord du Syndicat.
- 23.3 Trois (3) mois avant l'échéance du contrat, l'Employeur rencontre deux (2) représentants du Syndicat afin de discuter des couvertures prévues au contrat, les parties émettant leur recommandation quant aux options comprises au contrat.
- 23.4 Si les parties n'en viennent pas à un accord, l'Employeur renouvelle le contrat d'assurance groupe ou demande des soumissions selon les mêmes couvertures que celles prévues à l'article 23.1.

ARTICLE 24. RÉGIME DE RETRAITE

- 24.1 **Abrogé**
- 24.2 À compter du 1^{er} janvier 2024 et pour les années suivantes, l'Employeur versera une contribution égale à celle du salarié jusqu'à un maximum de :

2024	7.25 %
2025	7.75 %
2026 et années subséquentes	8 %

du salaire régulier du salarié et selon les modalités prévues au Régime de retraite des employés municipaux du Québec (RREMQ).

- 24.3 L'Employeur remettra ces prélèvements relatifs au régime de retraite et sa part contributive au RREMQ.
- 24.4 Le salarié qui désire retirer, pour une raison majeure acceptée par l'Employeur, une partie ou la totalité de ses fonds de son REER, en informe ce dernier.
- 24.5 L'Employeur accepte de prélever les déductions à la source et d'accorder dispense d'impôt pour le salarié qui cotise au Fonds de Solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (F.S.T.Q.).
- 24.6 L'Employeur verse les cotisations au F.S.T.Q. une (1) fois par mois.

ARTICLE 25. MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.1 L'avis écrit, la suspension, ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 25.2 En cas d'arbitrage, l'Employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 25.3 Les mesures disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.
- 25.4 Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit en reçoit une copie de son **gestionnaire** au plus tard trente (30) jours après la date de l'infraction ou de la connaissance que celui-ci a de l'infraction.
- 25.5 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer le salarié selon les modalités suivantes :
- A) Le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures et au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué.
 - B) Cette rencontre doit être faite dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'Employeur.

- C) Le préavis adressé au salarié doit indiquer la ou les raisons qui motivent cette sanction disciplinaire.
 - D) Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 25.6 Sur demande expresse de la partie syndicale, l'Employeur doit rencontrer dans un délai rapide un représentant syndical afin de discuter du litige et y trouver une solution dans la mesure du possible.
- 25.7 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y eut infraction de même nature.

ARTICLE 26. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

26.1 Tout salarié et/ou le Syndicat peuvent formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

26.2 PREMIÈRE ÉTAPE : GESTIONNAIRE

Tout grief est soumis, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, par écrit, au **gestionnaire** ou à son représentant qui doit donner sa réponse par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief.

26.3 DEUXIÈME ÉTAPE : CONSEIL DE LA MRC

Si le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse à l'intérieur de ce délai ou qu'il la juge insatisfaisante, il a dix (10) jours ouvrables pour porter le cas à la seconde étape, soit au Conseil de la MRC.

26.4 Le Conseil de la MRC ou son représentant a quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réception du grief pour donner, par écrit, sa réponse au représentant syndical.

26.5 TROISIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE

Si le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse à l'intérieur de ce délai ou qu'il la juge insatisfaisante, il a trente (30) jours de calendrier pour porter le cas à la troisième (3e) étape : Arbitrage.

26.6 Une partie peut soumettre un grief à l'arbitrage en transmettant un avis écrit à l'autre partie dans les délais prévus à la clause 26.5.

26.7 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux (2) parties s'entendent sur le choix de cet arbitre.

- 26.8 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail est requis de le désigner.
- 26.9 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition.
- 26.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 26.11 Dans les cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit, cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à cette convention.
- 26.12 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- A) Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation ou sans compensation ;
 - B) Maintenir la mesure disciplinaire ;
 - C) Rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié pourrait avoir droit, compte tenu des gains du salarié durant cette période.
- 26.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.
- 26.14 Le salarié directement impliqué par le grief est libéré sans perte de traitement pour toute la durée de l'audition. Un (1) officier du Syndicat est également libéré sans perte de traitement pour toute la durée de l'audition.

ARTICLE 27. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET FRAIS DIVERS

- 27.1 Tout salarié qui se sert de son véhicule routier dans l'exercice de ses fonctions recevra une allocation d'automobile.
- 27.2 Cette allocation sera selon le tarif prévu au règlement de la MRC en vigueur. Un minimum de quatre dollars et vingt-cinq cents (4,25 \$) par sortie à l'intérieur d'une distance n'excédant pas 5 km sera payé au salarié à qui l'Employeur demandera d'utiliser son véhicule et ce minimum est assuré pour les jours d'utilisation seulement. Une prime additionnelle de **dix-sept cents (0,17 \$)** par kilomètre est allouée dans le cas de l'utilisation d'un véhicule sur un chemin non asphalté. Une prime additionnelle de **cinq cents (0,05 \$)** du km est allouée dans le cas d'un besoin d'un véhicule chargé ou à tirer une charge. Ces primes ne sont pas cumulables.

- 27.3 Le salarié n'est pas tenu de posséder un véhicule, à moins que cela ne soit spécifié sur l'offre d'emploi.
- 27.4 Chaque salarié visé par l'article 27.1 doit doter son véhicule d'une assurance « affaire » plutôt que « plaisirs » seulement et ce, pour une couverture de 2 000 000,00 \$. Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse le montant de la surprime ainsi occasionnée. **Le salarié** doit faire la réclamation avant le 31 décembre de l'année en cours.
- 27.5 Nul **salarié** ne sera tenu d'effectuer des achats ou commissions pour les fins de travail en dehors des heures régulières de travail.
- 27.6 **Abrogé**
- 27.7 L'Employeur verse au salarié tenu de prendre son repas du midi sur le terrain une allocation de **douze dollars (12,00 \$)** sans pièce justificative.

ARTICLE 28. ÉVALUATION, SALAIRE, CLASSIFICATION ET ÉCHELON

- 28.1 Le plan d'évaluation, les classifications, échelons et les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant aux annexes « A », « B » « C » « D » et « H » qui font partie intégrante de la présente convention collective. Les salariés réguliers à temps plein progressent dans l'échelle à raison d'un échelon par année de service dans sa classe salariale au 1^{er} janvier de chaque année.
- Les salariés occasionnels, à temps partiel et saisonniers, progressent dans l'échelle à raison d'un échelon par année lorsqu'ils ont atteint le nombre de 1820 heures travaillées.
- 28.2 Si une nouvelle fonction est créée ou si une fonction est modifiée substantiellement, la classification de cette fonction et le salaire sont déterminés selon un accord au comité conjoint d'évaluation des postes. Si les parties n'en viennent pas à un accord, le salarié exécute le travail et reçoit le salaire déterminé par l'Employeur pendant que le salarié soumet son désaccord à la procédure de griefs.
- 28.3 Les salariés sont payés par dépôt direct à l'institution financière désignée par le salarié, au plus tard le jeudi avant midi, et ce, sans frais pour **le salarié**. L'Employeur remet au salarié un document expliquant le salaire versé et les retenues effectuées.
- Le temps supplémentaire est payé au plus tard la paie de la semaine suivante.
- 28.4 L'Employeur remet au salarié avec son relevé de paie ou électroniquement, un état de salaire et de retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :

- A) La date et la période de paie ;
- B) Le nombre d'heures et le montant payé à taux régulier ;
- C) Le nombre d'heures et le montant payé à taux et demi ;
- D) Le solde de congés pour affaires personnelles et obligations familiales ;
- E) Les primes versées ;
- F) Le montant détaillé des déductions ;
- G) Le montant net versé ;
- H) Le cumulatif du salaire total versé et de chacune des déductions effectuées ;
- I) Le solde de vacances accumulées ;
- J) Le solde des heures accumulées.

28.5 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement et pour plus d'une journée, à la demande de l'Employeur, en tout ou en partie, une fonction couverte par la présente convention, autre que celle qu'il remplit régulièrement, il reçoit pour la durée de son travail :

- A) Son salaire au moment de l'affectation, si l'affectation est faite à une classification inférieure au sien ;
- B) Si l'affectation implique une classification supérieure, le salarié reçoit le salaire de la nouvelle classification à l'échelon qui lui assure un salaire supérieur au sien, d'un dollar (1,00 \$) de l'heure au minimum.

28.6 Le salarié appelé à remplir, en tout ou en partie, les tâches d'un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation reçoit cent dix pour cent (110 %) de son salaire régulier.

Le salarié conserve tous les droits et privilèges prévus à la convention collective.

28.7 Il est loisible à un salarié de refuser toute affectation temporaire en dehors de l'unité d'accréditation.

RÉVISION DE L'ÉVALUATION

28.8 Toute personne salariée qui constate que les tâches exigées d'elle ou leurs conditions d'exécution ont subi des modifications ayant pour effet de changer l'évaluation ou que l'ensemble de sa description n'est plus représentatif du travail accompli, peut soumettre une demande écrite de révision de la description, de l'évaluation ou son assignation au comité conjoint d'évaluation des postes en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

28.9 Dans les cas ci-haut mentionnés, le comité conjoint d'évaluation des postes accuse réception de la demande et procède à l'enquête et l'analyse de la demande dans les plus brefs délais.

- 28.10** Lorsque l'Employeur crée un nouveau poste ou apporte des modifications à un poste existant, il transmet au Syndicat une copie de la description de tâches visée ainsi que l'évaluation pour discussion en comité conjoint d'évaluation des postes le tout avec mention « non officielle ».
- 28.11** L'analyse, la description, l'évaluation et la classe salariale de tout poste nouveau ou modifié sont réalisées selon « le plan d'évaluation des postes » utilisé lors de la réalisation de l'équité interne.
- 28.12** Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de créer, modifier ou d'abolir un poste et d'en définir le contenu selon le travail accompli par le **salarié** ou qu'il est tenu d'accomplir à la demande de l'Employeur.
- 28.13** Si les parties n'en viennent pas à un accord, le salarié exécute le travail et reçoit le salaire déterminé par l'Employeur pendant que le salarié soumet son désaccord à la procédure de griefs.

COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES POSTES

- 28.14** Le Syndicat et l'Employeur forment un comité conjoint d'évaluation des postes composé de deux (2) représentants de chacune des parties.
- 28.15** Le comité a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation, à la détermination de la classe salariale des postes.
- 28.16** Cependant, l'Employeur peut mettre en vigueur, sans délai, le salaire de l'échelle salariale fondé sur la description de tâches et sur l'évaluation qu'il en a faite. Il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non officielle ».
- 28.17** Lors de toute activité du comité conjoint d'évaluation des postes les personnes représentant le Syndicat au comité peuvent s'absenter du travail, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à la préparation et au déroulement des rencontres.
- 28.18** Les personnes représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la convention.
- 28.19** À la demande écrite de l'une des parties, le comité d'évaluation doit se réunir dans un délai de trente (30) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
- 28.20** Toute entente entre les parties est finale et exécutoire.
- 28.21** Après entente, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la description de tâches et l'évaluation.

COMITÉ DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- 28.22** Le Syndicat et l'Employeur forment un comité de maintien de l'équité salariale conforme aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale, qui est composé des mêmes membres que le comité conjoint d'évaluation des postes.
- 28.23** Le comité a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description de tâches, à l'évaluation, à la prédominance des emplois, à l'estimation des écarts salariaux conformément au mandat prévu à la Loi sur l'équité salariale pour ce comité.
- 28.24** Lors de toute activité du comité de maintien de l'équité salariale, les personnes représentant le Syndicat au comité peuvent s'absenter du travail, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à la préparation et au déroulement des rencontres.
- 28.25** Les personnes représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la convention.
- 28.26** À la demande écrite de l'une des parties, le comité de maintien de l'équité salariale doit se réunir dans un délai de trente (30) jours ouvrables. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
- 28.27** Toute entente entre les parties est finale et exécutoire.
- 28.28** L'Employeur fait parvenir au comité l'ensemble de la documentation pertinente.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 28.29** Si, après avoir franchi l'étape du comité conjoint d'évaluation des postes, un cas demeure litigieux quant à l'application du présent article, le Syndicat doit faire parvenir, dans les dix (10) jours de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale, à l'arbitre (copie à l'Employeur) une demande d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, avec mention des corrections demandées.
- 28.30** S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément d'un poste affectant l'évaluation n'apparaît pas dans la description de tâches et qu'il aurait pour effet de changer la classe salariale et que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Employeur de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Employeur d'inclure cet élément dans la description de tâches.
- 28.31** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Cette personne n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés en parts égales par les parties.

28.32 Une erreur technique, d'écriture ou matérielle dans la formulation de la demande d'arbitrage ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps.

CHANGEMENT DE SALAIRE

28.33 Lors d'une reclassification d'un poste à une classe salariale supérieure, la personne salariée reçoit le salaire de sa nouvelle classe rétroactivement à la date de la demande,

28.34 Lors de reclassification d'un poste à une classe salariale inférieure, la personne salariée ne subit pas de baisse de salaire. De plus, cette personne bénéficie des augmentations de salaire prévues à la présente convention collective pour l'ancienne classe de salaire.

28.35 Lors de la création d'un nouveau poste, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à cette classe salariale selon les modalités prévues à la présente convention collective à partir de la date de mise en application de ce nouveau poste.

28.36 La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue est fixée à la date du changement ayant pour effet de changer la classe salariale du poste.

28.37 Le versement d'un ajustement à la suite d'une reclassification est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente au comité conjoint d'évaluation ou d'une décision arbitrale.

28.38 De façon transitoire, les personnes qui deviennent syndiquées par l'intégration ou la fusion d'une autre entité juridique à l'organisation de l'Employeur voient leurs conditions de travail et avantages maintenus jusqu'à ce que ceux qui sont prévus à la présente convention les rattrapent.

ARTICLE 29. PROTECTION AUX SALARIÉS

29.1 L'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un salarié poursuivi en justice selon ce qui est prévu par la loi, plus précisément ce qui est prévu au Code municipal.

ARTICLE 30. ORDRE ET ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

30.1 Lorsque l'Employeur le requerra, elle paiera les frais de cotisation annuelle pour ses salariés afin de leur permettre de faire partie **d'un ordre** ou **d'une** association professionnelle reliée à leur fonction.

30.2 Par ailleurs, si l'Employeur engage un salarié faisant partie **d'un ordre reconnu** par le Code des professions, et que l'appartenance à **un tel ordre**

est directement reliée à l'emploi de ce salarié, la cotisation à **cet ordre** sera défrayée par l'Employeur.

- 30.3** Les dispositions des articles 19.1 et 19.3 (formation pendant ou en dehors des heures de travail) s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires pour la personne salariée qui doit justifier certaines formations, tests ou examens afin de conserver ou maintenir son statut au sein **d'un ordre** ou **d'une** association professionnelle.

ARTICLE 31. CONGRÈS ET COLLOQUES

- 31.1 L'Employeur paiera pour ses salariés à qui elle a donné son autorisation, les frais d'inscription, de déplacements et de séjour pour assister à un congrès annuel de leur association ou corporation professionnelle.
- 31.2 Pour tout colloque ou cours de formation de plus d'une journée et/ou à l'extérieur de la région, une autorisation pourra être accordée par l'Employeur.

ARTICLE 32. DEVOIRS DE JURÉ OU TÉMOIN

- 32.1 Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou témoin, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il soit requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.
- 32.2 Un salarié doit fournir à l'Employeur une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré ou de témoin et les jours pendant lesquels il a servi comme juré ou témoin.
- 32.3 Le salarié demandé pour être juré ou témoin peut changer sa période de vacances ou de congés fériés. Le moment de la prise de vacances ou de congés fériés se fait après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 33. ANNEXION OU FUSION

- 33.1** Advenant le cas d'un règlement de fusion ou d'annexion, l'Employeur prend les dispositions nécessaires afin de protéger les salariés régis par la présente et leur assurer par son règlement et/ou entente, tous les bénéfices et avantages stipulés dans la présente convention.

ARTICLE 34. CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.1 DÉFINITION

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre au salarié de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

Ce régime comprend, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé.

34.2 CONDITION D'OBTENTION

Le salarié doit rencontrer les conditions suivantes :

- A) Être un salarié régulier ;
- B) Avoir accumulé au moment de la demande au moins cinq (5) ans de service continu à titre de salarié régulier ;
- C) Faire une demande écrite à la direction générale au moins deux (2) mois avant la date du début de son contrat en précisant :
 - la durée de participation au régime ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise de congé ;
- D) Ne pas être en période d'invalidité (maladie ou accident de travail), en congé sans solde, en suspension ou mis à pied ;
- E) Le cas échéant, signer les documents requis par l'Employeur.

34.3 DURÉE DU RÉGIME

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

Malgré ce qui précède, la période maximum d'accumulation ne peut excéder six (6) ans. Advenant le cas où cette accumulation n'est pas complétée à l'intérieur de la période de six (6) ans, le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis au salarié.

Le salarié ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

Au terme de son congé, le salarié doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée d'un an.

Au retour du congé, le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli, ou si le salarié a été déplacé ou mis à pied, il pourra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu à la convention collective de travail.

34.4 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an.

34.5 TRAITEMENT À LA DEMANDE DU SALARIÉ

L'Employeur donnera une réponse au salarié dans les trente (30) jours de sa demande écrite de congé à traitement différé.

L'Employeur ne peut refuser sans motifs sérieux.

Le poste occupé par un **salarié** bénéficiant d'un congé à traitement différé devra, être comblé à même un salarié membre de l'unité d'accréditation. Par contre, dans le cas où l'Employeur ne pourrait combler le poste laissé vacant par un membre de l'unité d'accréditation, après entente entre les parties, il pourrait alors confier les tâches relevant de ce poste à contrat à la personne de son choix.

34.6 SALAIRE

Pendant chacune des années visées par le régime, le salarié reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime incluant les augmentations salariales et la rétroactivité, mais excluant le temps supplémentaire et les primes prévues à la convention collective. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du régime				
Durée	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
	%	%	%	%
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	n/a	77,76	83,32	86,6
9 mois	n/a	75,0	81,25	85,0
10 mois	n/a	72,2	79,15	83,32
11 mois	n/a	n/a	77,07	81,66
12 mois	n/a	n/a	75,0	80,0

Pendant la durée de son congé, le salarié reçoit le pourcentage du salaire moyen et de la rétroactivité de l'échelle applicable et l'intérêt accumulé.

34.7 A) VACANCES ET CONGÉS

Pendant la période d'accumulation, les vacances annuelles sont payées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe 34.6.

Les vacances du salarié acquises durant la dernière année de sa période d'accumulation sont retenues afin de lui permettre de prendre des vacances (payées à 100 %) dans l'année suivant son retour de congé.

B) CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES ET OBLIGATIONS FAMILIALES

Lors de la prise du congé, le nombre de congés pour affaires personnelles et obligations familiales est réduit au prorata de la durée du congé.

34.8 ANCIENNETÉ

Durant son congé, le salarié accumule son ancienneté.

34.9 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

- Assurance-vie et assurance maladie

Malgré les dispositions de l'article 6.01 du règlement concernant les régimes de protection du revenu et d'assurance collective, les modalités ci-bas décrites concernant les régimes d'assurances invalidité courte et longue durée s'appliquent.

- Assurance invalidité courte durée

Pendant la durée du congé, l'admissibilité du salarié au régime d'invalidité courte durée est suspendue.

Toutefois, lors de son retour au travail, le salarié peut bénéficier de prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime d'assurance salaire courte durée.

- Assurance invalidité longue durée

Pendant la durée du congé, l'admissibilité du salarié au régime d'invalidité longue durée est suspendue.

Toutefois, lors de son retour au travail, le salarié peut bénéficier de prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime d'invalidité de longue durée.

Concernant les régimes d'assurances invalidité de courte et longue durée, cette entente prévaut sur le règlement concernant les régimes de protection du revenu et d'assurance collective.

34.10 **RÉGIME DE RETRAITE**

Pendant la période d'accumulation, le salarié contribue au régime de retraite en fonction du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes.

Pendant son congé, le salarié contribue au régime de retraite comme s'il recevait 100 % de son salaire, et ce, en fonction de son taux horaire ou hebdomadaire au moment de son départ en congé. Il doit verser les montants nécessaires à sa contribution à chaque semaine pendant la période de congé.

34.11 **DÉCÈS**

Lorsque le décès survient pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées sont versées aux héritiers incluant les intérêts appropriés.

Lorsque le décès survient pendant la période de congé, le résidu des sommes accumulées est versé aux héritiers, incluant les intérêts.

34.12 **BRIS DE CONTRAT**

Advenant un congédiement, démission, invalidité permanente, arrêt volontaire de participation, mise à pied, terminaison d'emploi, retraite ou suspension de plus de douze (12) mois, le contrat prend fin à la date effective de l'événement et les sommes accumulées sont remboursées incluant les intérêts appropriés.

34.13 **SUSPENSION DU RÉGIME**

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une année, le salarié a le choix de :

- A) Continuer sa participation au régime de congé à traitement différé en versant les sommes nécessaires ; ou
- B) Suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence sous réserve du 2^e paragraphe de l'article 34.3.

34.14 **CONGÉ DE MATERNITÉ**

- A) Si le congé de maternité survient avant ou pendant la prise de congé, la participation au présent contrat est interrompue pour la période du congé de maternité, le contrat est alors prolongé d'autant.
- B) Toutefois, si le congé survient avant la prise de congé, le salarié peut mettre fin au présent contrat et être remboursé avec les intérêts appropriés.

34.15 Durant son congé le salarié n'est pas soumis aux dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait à l'article « Perfectionnement ». Cependant, il conserve son droit de postuler conformément à l'article 9. Promotion, mutation, rétrogradation.

ARTICLE 35. CONCILIATION TRAVAIL/RETRAITE

35.1 Le salarié qui atteint l'âge de 55 ans et qui justifie plus de 5 ans de service obtient, à sa demande, une réduction de la semaine régulière de travail jusqu'à une éventuelle retraite. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder cinq (5) années consécutives.

Les parties ainsi que la personne salariée conviennent d'une entente écrite qui stipule essentiellement les conditions d'obtention en fonction de la continuité des opérations et d'utilisation de ce congé partiel sans solde.

Le salarié doit préalablement à l'entente, fixer la date de la retraite définitive et une fois les cinq (5) années écoulées, le salarié doit prendre sa retraite définitive, tel que celui-ci s'est engagé. Le salarié bénéficiant d'une préretraite peut toutefois mettre fin à l'entente pour des motifs sérieux. Une entente de réinsertion devra alors être conclue entre l'Employeur et le salarié.

Tous les bénéfices, quels qu'ils soient, prévus à la convention collective, sont au prorata selon la nouvelle semaine normale de travail (heure de travail) ou de la durée annuelle de travail selon le cas. Ils seront remis, selon le pourcentage établi, à chaque période de paie.

ARTICLE 36. TÉLÉTRAVAIL

36.1 Le télétravail est un régime souple selon lequel le salarié a le privilège et peut obtenir l'autorisation d'effectuer une partie ou la totalité de ses tâches dans un lieu extérieur à son bureau traditionnel, au moyen de technologies de communication dans le cadre de son contrat de travail.

La politique de télétravail adoptée le 9 juin 2022 s'applique pour l'ensemble des salariés et si des modifications sont requises, elles devront être discutées avec le Syndicat.

ARTICLE 37. DURÉE DE LA CONVENTION

- 37.1 La présente convention collective est conclue pour une période de **six (6) ans**, allant du 1^{er} janvier **2024** au 31 décembre **2029**.
- 37.2 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier **2024**, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.


EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Dolbeau-Mistassini cette convention collective de travail intervenue entre la Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4223, ce 8 ^e jour du mois de mai 2024.

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MARIA-CHAPDELAINE**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4223**



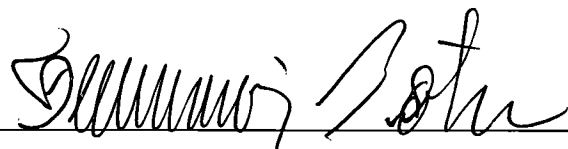
Luc Simard
Préfet



Gabrielle Filteau
Présidente



Marie-Claude Fortin
Directrice générale



François Potvin
Secrétaire-archiviste

« ANNEXE A »

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 4223

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e), _____ (nom et prénom)

(adresse domiciliaire, téléphone), _____ (fonction), par les

présentes, autorise l'Employeur à déduire de chaque versement de mon traitement, ma contribution syndicale dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale du Syndicat, et à remettre intégralement ce montant au Syndicat, cette retenue commence avec le mois de _____ 20__ et sera prélevé de chaque versement de mon traitement durant ce mois et chaque mois suivant tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout en conformité avec les dispositions du Code du travail de la Province de Québec.

Et j'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le 60^e et le 30^e jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Employeur et le Syndicat, mais non en dehors de cette période.

Signature du salarié

Signature du témoin

Date : _____

« ANNEXE B »
ÉCHELLES SALARIALES ET CLASSES
 (au 1^{er} janvier 2024)

ÉCHELONS	CLASSES ^{1 2}							
	0	1	2	3	4	5	6	7
1	16,69 \$	20,20 \$	23,71 \$	27,24 \$	30,78 \$	34,31 \$	37,83 \$	41,36 \$
2	18,49 \$	22,02 \$	25,16 \$	28,69 \$	31,99 \$	35,52 \$	38,86 \$	42,39 \$
3	20,29 \$	23,82 \$	26,61 \$	30,14 \$	33,19 \$	36,72 \$	39,90 \$	43,43 \$
4	22,09 \$	25,62 \$	28,06 \$	31,58 \$	34,40 \$	37,93 \$	40,93 \$	44,46 \$
5		27,42 \$	29,50 \$	33,03 \$	35,60 \$	39,13 \$	41,97 \$	45,50 \$
6			30,95 \$	34,48 \$	36,81 \$	40,34 \$	43,00 \$	46,53 \$
7					38,01 \$	41,54 \$	44,04 \$	47,57 \$
8							45,07 \$	48,60 \$

¹ La structure salariale s'arrête à la classe 7 en raison des besoins actuels. Si l'évolution des tâches ou la création d'un nouvel emploi devait modifier ce besoin au cours de la présente convention, il est entendu qu'elle sera incrémentée afin d'en conserver la cohérence et d'éviter d'y introduire tout biais discriminatoire.

² **Au 1^{er} janvier de chaque année, les salaires seront indexés selon la formule suivante :**

IPC Québec pour la période du 1^{er} décembre au 30 novembre de l'année précédente publié en janvier selon le site de Statistique Québec.

Minimum 2 %, maximum 4 %

Si l'IPC réel est supérieur à 4%, protection de 0,25% de la différence entre l'IPC réel et le maximum de 4%

« ANNEXE C »
LISTE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS
ANCIENNETÉ AU 1^{er} JANVIER 2024



Nom de l'employé	Statut	Classe	Échelon	Service	Poste	Date d'embauche	Ancienneté
	Régulier temps plein	5	3	Développement	Conseillère en développement social	2022-05-09	1 an 7 mois
	Régulier temps plein	4	7	Aménagement	Inspecteur en aménagement du territoire / volet forestier	2015-05-14	8 ans 7 mois
	Régulier temps plein	5	7	Aménagement	Technicien forestier	2022-04-11	1 an 8 mois
	Régulier temps plein	6	8	Développement	Conseiller en développement touristique	2020-01-06	3 ans 11 mois
	Régulier temps plein	4	7	Aménagement	Inspecteur en aménagement du territoire / volet forestier	2020-01-13	3 ans 11 mois
	Régulier temps plein	4	4	Aménagement	Technicienne en géomatique	2021-11-15	2 ans 1 mois
	Régulier temps plein	2	6	Administration	Secrétaire-réceptionniste	2018-04-16	5 ans 8 mois
	Régulier temps plein	5	4	Développement	Conseillère en développement économique	2021-11-15	2 ans 1 mois
	Régulier temps plein	7	8	Aménagement	Conseiller en aménagement du territoire / TPI - Certification	2000-09-18	23 ans 3 mois

	Régulier temps plein	5	7	Administration	Conseillère en communication et attractivité du territoire	2021-12-13	2 ans
	Régulier temps plein	7	4	Aménagement	Conseillère en aménagement du territoire / Urbanisme	2022-08-22	1 an 4 mois
	Régulier temps plein	6	8	Développement	Conseiller en développement d'entreprises	2017-02-23	6 ans 10 mois
	Régulier temps plein	5	3	Ingénierie	Technicien en génie civil	2023-11-27	1 mois
	Régulier temps plein	5	4	Développement	Conseillère en attraction de talents	2021-11-15	2 ans 1 mois
	Régulier temps plein	2	5	Aménagement	Menuisier d'entretien	2023-05-08	7 mois
	Régulier temps plein	4	7	Administration	Technicienne en administration	1994-12-06	28 ans 9 mois
	Régulier temps plein	4	7	Aménagement	Technicienne en géomatique	1994-07-11	29 ans 1 mois
	Régulier temps plein	4	7	Administration	Technicienne juridique	2018-09-10	5 ans 3 mois
	Régulier temps plein	4	7	Aménagement	Technicien en aménagement du territoire / villégiature - gestion foncière	1994-07-04	28 ans 5 mois
	Régulier temps plein	4	7	Administration	Technicienne en administration / TNO-TPI-Villégiature	2000-06-19	23 ans 6 mois
	Saisonnier	4	5	Aménagement	Inspecteur en aménagement du territoire / sablières gravières	2019-04-23	3 ans 10 mois

	Régulier temps plein	5	7	Développement	Conseiller en développement agricole, Technicien en gestion de cours d'eau	2004-11-08	17 ans 7 mois
	Régulier temps plein	6	8	Développement	Conseillère en développement local	2017-01-01	7 ans
	Régulier temps plein	6	8	Administration	Gestionnaire financier - développement	2002-12-09	21 ans
	Régulier temps plein	6	6	Administration	Gestionnaire financier - comptabilité	2020-03-09	3 ans 9 mois
	Régulier temps plein	7	8	Développement	Conseillère en développement économique industriel	2019-04-15	4 ans 8 mois
	Régulier temps plein	4	3	Aménagement	Technicienne en aménagement du territoire	2022-08-22	1 an 4 mois

« ANNEXE D »

CLASSIFICATION RÉSULTANT DU PROCESSUS D'ÉQUITÉ INTERNE

CLASSES SALARIALES	INTERVALLES DE POINTS
0	Moins de 189
1	190-229
2	230-269
3	270-309
4	310-349
5	350-389
6	390-429
7	430-469
8	470-509

Emplois	Pointage	Classe
Secrétaire - réceptionniste	238	2
Menuisier d'entretien	257	2
Secrétaire-comptable	277	3
Inspecteur en aménagement du territoire/sablière-gravière	312	4
Technicien juridique	316	4
Technicien en administration	324	4
Technicien en aménagement du territoire	324	4
Technicien en administration / TPI-Villégiature	332	4
Technicien en aménagement du territoire / villégiature - gestion foncière	336	4
Technicien en géomatique	337	4
Inspecteur en am. du territoire -volet forestier	342	4
Technicien en aménagement du territoire / cours d'eau - gravier	343	4
Technicien en génie civil	352	5
Conseiller en développement agricole	355	5
Conseiller en attraction de talents	363	5
Technicien forestier	367	5
Conseiller en communication et attractivité du territoire	372	5
Conseiller en développement économique	381	5
Conseiller en développement social	382	5
Gestionnaire financier - Développement	392	6
Gestionnaire financier - comptabilité	392	6
Conseiller en développement d'entreprises	404	6
Conseiller en développement local	412	6
Conseiller en développement touristique	421	6
Ingénieur	433	7
Conseiller en développement économique industriel	439	7
Conseiller en aménagement du territoire / TPI - Certification	442	7
Conseiller en aménagement du territoire / Urbanisme	445	7

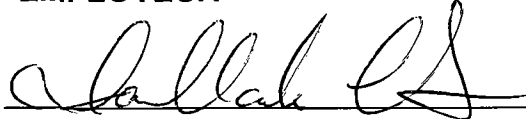
« ANNEXE E »


LETTRE D'ENTENTE : ACTIVITÉS PHYSIQUES ET CULTURELLES

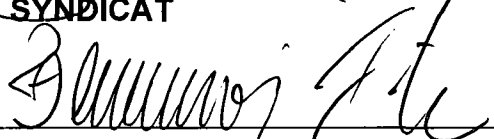
Sur présentation de pièces justificatives et une preuve valable d'assiduité, l'Employeur **verse à un salarié régulier une allocation pouvant aller jusqu'à quatre-cents dollars (400,00 \$) par année pour le bien être des salariés. Cette allocation est répartie comme suit : cinquante pour cent (50 %) de son inscription jusqu'à un maximum de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par année pour l'inscription à des activités physiques et deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par année pour l'inscription à des activités culturelles.** Le salarié devra fournir à l'Employeur une preuve de l'inscription à l'activité. Le salarié doit en aviser l'Employeur au préalable et obtenir l'accord quant au lieu envisagé et du type d'activité offerte.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI,
CE 8 IÈME JOUR DE mai 2024


EMPLOYEUR


EMPLOYEUR


SYNDICAT


SYNDICAT

« ANNEXE F »

LETTRE D'ENTENTE : CLUB SOCIAL

Montant fourni par employé et par l'Employeur pour inciter à des activités d'un club social :

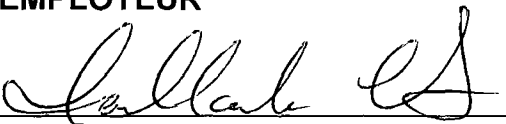
1,50 \$/employé/semaine

1,50 \$/employé/semaine versé par l'Employeur


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI,
LE 8 IÈME JOUR DE mai 2024



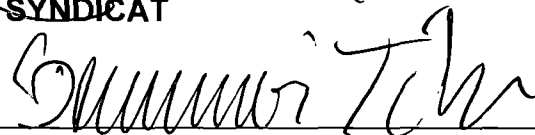
EMPLOYEUR



EMPLOYEUR



SYNDICAT



SYNDICAT

« ANNEXE G »

LETTRE D'ENTENTE : VÉHICULES HORS ROUTE

Pour certains postes, l'utilisation d'un véhicule hors route pourrait être nécessaire. L'Employeur pourra permettre à l'employé d'utiliser son VHR personnel en versant une allocation de 65,00 \$ par jour pour un VTT et de 100,00 \$ par jour pour l'utilisation d'une motoneige.

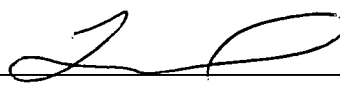
En contrepartie, le salarié s'engage à maintenir une assurance responsabilité civile de 1 000 000 \$ en vigueur.

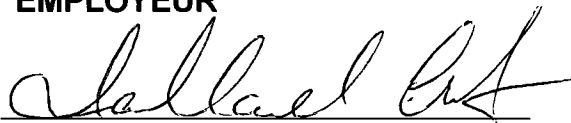
Dans tous les cas, le montant de l'allocation maximum annuelle sera de 3 000,00 \$ par VHR par année par poste.

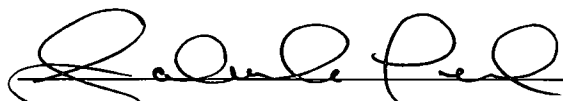
Le salarié n'est pas tenu de posséder un VHR.

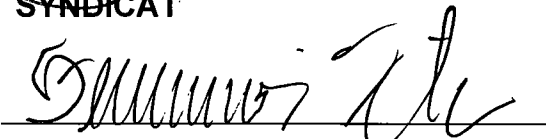
L'Employeur pourra procéder à la location annuelle d'un VHR si l'employé ne possède pas de véhicule et/ou s'il juge qu'il sera plus avantageux pour l'entreprise de privilégier la location au lieu de l'allocation.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI,
CE 8 IÈME JOUR DE Mai 2024


EMPLOYEUR


EMPLOYEUR


SYNDICAT


SYNDICAT

« ANNEXE H »

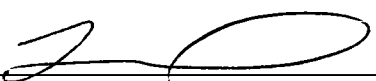
**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES À LA SUITE DE
L'IMPLANTATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE**

Aucune personne salariée, en poste à la signature de la présente convention collective, ne subira de baisse de salaire liée à l'implantation de la nouvelle structure salariale.

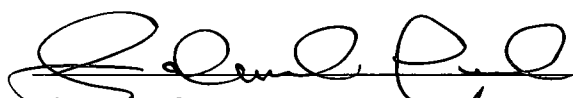
Pour l'année de l'implantation soit 1^{er} janvier 2019, les parties s'entendent sur un tableau d'intégration dans les échelles de traitement respectives pour chaque personne salariée qui respecte la règle d'intégration au taux égal ou immédiatement supérieur.

Pour les personnes salariées dont le taux horaire est supérieur au maximum de la nouvelle classe de la structure salariale, leur taux horaire est majoré de cinquante pour cent (50 %) des augmentations de salaire prévues à l'ANNEXE B « ÉCHELLES SALARIALES ET CLASSES » de la convention collective et cinquante pour cent (50 %) des augmentations sont versés en montant forfaitaire tant que le taux horaire du salaire est supérieur à celui du taux horaire maximal de leur nouvelle classe, sauf pour l'année 2019 où 100 % leur est versé en forfaitaire.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI,
CE 8 IÈME JOUR DE mai 2024



EMPLOYEUR



SYNDICAT



EMPLOYEUR



SYNDICAT

« ANNEXE J »

**LETTRE D'ENTENTE : HORAIRE DES POSTES À 40 HEURES PAR SEMAINE
(TECHNICIEN FORESTIER ET D'INSPECTEUR EN AMÉNAGEMENT DU
TERRITOIRE)**

CONSIDÉRANT QUE la convention collective de la MRC de Maria-Chapdelaine mentionne aux articles 11.1 à 11.9 les modalités de l'horaire de travail ;

CONSIDÉRANT QUE la convention collective de la MRC de Maria-Chapdelaine mentionne à l'article 11.1 que le salarié effectue, par période de deux (2) semaines 70 heures de travail ;

CONSIDÉRANT QUE les postes de technicien forestier et d'inspecteur en aménagement du territoire sont des postes dont la majorité du travail se fait à l'extérieur du bureau de la MRC et en milieu éloigné ;

CONSIDÉRANT QUE les postes de technicien forestier et d'inspecteur en aménagement du territoire sont des postes dont l'horaire de travail peut être influencé par divers éléments externes à l'organisation tels que le suivi d'entrepreneurs, l'accessibilité des secteurs, heures d'ouverture des camps forestiers entre autres ;

CONSIDÉRANT QUE les postes de technicien forestier et d'inspecteur en aménagement du territoire ont depuis leurs créations été des postes avec des semaines de travail de 40 heures ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les horaires de travail pour les postes prévus dans cette entente sont :
 - 2.1. Le salarié effectue, par période de deux (2) semaines 80 heures de travail, à l'exception des périodes où l'accès au milieu forestier est inaccessible, le salarié peut effectuer, par période de deux (2) semaines, 70 heures de travail ;
 - 2.2. La plage fixe durant lesquelles la présence du salarié visé est obligatoire est de 9h à 12h00, 13h00 à 16h00 du lundi au jeudi ;
 - 2.3. La plage mobile est la même que celle convenue à l'article 11, incluant toutefois la possibilité de travailler le vendredi ;

« ANNEXE I »

LETTRE D'ENTENTE : POSTE SECRÉTAIRE-TRÉSORIER ADJOINT

Le 14 février 2017, une entente de règlement des requêtes a eu lieu entre l'employeur et le syndicat devant le tribunal administratif du travail.

L'entente prévoit que le syndicat consent au maintien de la fonction de Secrétaire-trésorier adjoint affecté au greffe, poste exclu de l'accréditation détenue par le syndicat et occupé par M. Christian Bouchard et ce, jusqu'à son départ à la retraite. L'employeur convient de prélever, à même la rémunération de M. Christian Bouchard, l'équivalent de la cotisation syndicale.

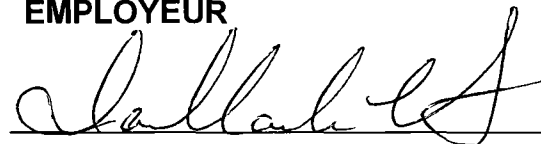
Lors de la fin d'emploi de M. Christian Bouchard, les parties conviennent que trois (3) options devront être envisagées afin de disposer du travail découlant de la tenue du greffe de l'organisation :

- L'ouverture d'un poste de conseiller juridique syndiqué ;
- Le rapatriement des tâches du greffe à celles d'un cadre de l'organisation de l'employeur ;
- L'octroi d'un sous-contrat ou l'intervention d'une entente inter municipale visant à confier ce travail à un tiers, sauf si ceci est de nature à causer des mises à pied ou une réduction de salaires aux salariés assujettis à l'accréditation détenue par le syndicat.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI,
CE 8 IÈME JOUR DE mai 2024



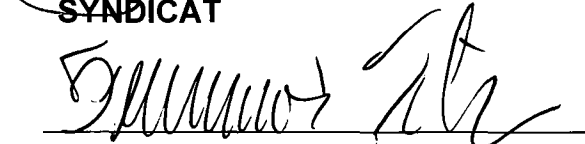
EMPLOYEUR



EMPLOYEUR



SYNDICAT



SYNDICAT

« ANNEXE K »

LETTRE D'ENTENTE : BANQUE DE CONGÉ

CONSIDÉRANT les discussions visant à vider les banques des salariés suite à la signature de la convention de 2019.

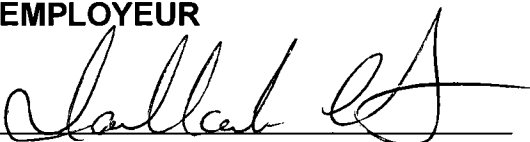
Les parties conviennent de ce qui suit :

Les salariés possédant des heures en banque devront utiliser toutes leurs heures bancaquées d'ici le 30 septembre 2024.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI, CE 8 IÈME JOUR DE mai 2024



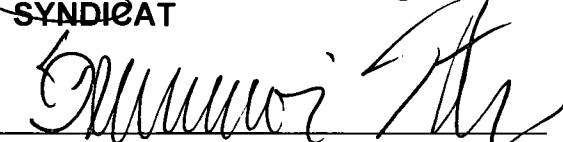
EMPLOYEUR



EMPLOYEUR



SYNDICAT



SYNDICAT

- 2.4. Le temps supplémentaire s'applique selon les modalités prévues à la convention collectives ;
3. Les modalités du régime de retraite sont calculées selon le salaire régulier soit 40 heures par semaine et selon les modalités prévues au Régime de retraite des employés municipaux du Québec (RREMQ) (Article 24) ;
 4. L'ancienneté est calculée avec un maximum de 1820 heures annuellement (modification de l'article 2.9) – maximum : gain d'un échelon par année ;
 5. La présente entente est renouvelable d'année en année, à moins d'entente contraire entre les parties.

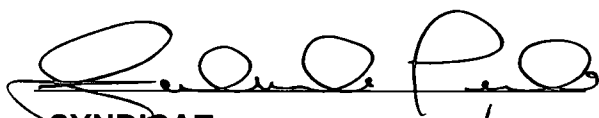
p.j. : Description de poste : Technicien forestier

Description de poste : Inspecteur en aménagement du territoire

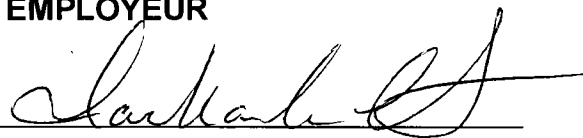
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À DOLBEAU-MISTASSINI,
CE 8 IÈME JOUR DE Mai 2024



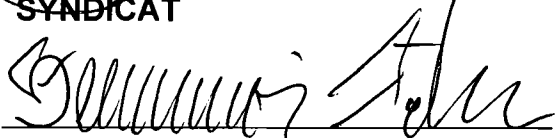
EMPLOYEUR



SYNDICAT



EMPLOYEUR



SYNDICAT