

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ
DE LA RIVIÈRE-DU-NORD
ci-après appelée « L'Employeur »**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2535
ci-après appelé « Le Syndicat »**

2017 à 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	JURIDICTION	2
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	11
ARTICLE 8	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	15
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI	18
ARTICLE 11	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	19
ARTICLE 12	HORAIRE DE TRAVAIL	21
ARTICLE 13	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
ARTICLE 14	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	23
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	24
ARTICLE 16	ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	26
ARTICLE 17	JOURS DE MALADIE	27
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX	28
ARTICLE 19	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	31
ARTICLE 20	ASSURANCE COLLECTIVE	32
ARTICLE 21	ALLOCATION AUTOMOBILE ET AUTRES FRAIS	33
ARTICLE 22	BOURSE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	35
ARTICLE 23	CLAUSES SPÉCIALES	36
ARTICLE 24	CONGÉS PARENTAUX	37
ARTICLE 25	NOUVELLES FONCTIONS OU FONCTIONS MODIFIÉES	39
ARTICLE 26	RÉGIME DE RETRAITE	40
ARTICLE 27	RÉTROACTIVITÉ	41
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION	42
ANNEXE « A »	LISTE DES EMPLOYÉS	43
ANNEXE « B »	FORMULAIRE D’AFFICHAGE INTERNE	44
ANNEXE « C »	ÉCHELLE DE SALAIRE 1 ^{ER} JANVIER 2017 AU 31 DÉCEMBRE 2021	45
ANNEXE « D »	LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS	47
ANNEXE « E »	DESCRIPTIONS DES FONCTIONS	48
ANNEXE « F »	LISTE D’ÉQUIPEMENTS	49

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 La présente convention régit « tous les salariés au sens du Code du travail selon les dispositions du Code du travail, à l'exception de ceux automatiquement exclus par la loi ».
- 2.02 L'Employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le commissaire général du Travail du Québec.
- 2.03 Seul le Syndicat peut, par l'entremise de ses représentantes ou ses représentants, conclure une entente concernant les conditions de travail d'une ou des personnes salariées couvertes par le présent certificat d'accréditation.
- 2.04 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation, à moins d'urgence, ne remplissent aucune tâche régie par la présente convention collective ou par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec les dispositions de la présente convention, ses obligations et les lois en vigueur.
- 3.02 L'Employeur accepte que toute décision qu'il rend, qui affecte une ou plusieurs personnes salariées régies par la présente convention ou par le certificat d'accréditation soit assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 7 des présentes.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 **Employeur** : désigne la Municipalité régionale de comté de la Rivière-du-Nord.
- 4.02 **Le Syndicat** : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2535.
- 4.03 **Tâche** : Signifie l'assignation particulière du salarié dans le cadre général de sa fonction. Les parties conviennent que la polyvalence de chacun est souhaitable et que conséquemment, les tâches effectuées par chacun ne sont pas limitatives et exclusives. Ainsi, peu importe sa fonction, tout salarié peut être affecté à une autre tâche mais il sera rémunéré au taux régulier de sa classification, donc le salarié ne subira, de ce fait, aucune diminution de salaire.
- 4.04 **Salarié** : désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le commissaire général du Travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2535. Le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective.
- 4.05 **Salarié régulier** : désigne tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assumés par l'Employeur. L'Employeur reconnaît qu'au moment de la signature de la convention collective, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « D » attachée à la présente pour en faire partie intégrante, sont des employés réguliers.
- 4.06 **Salarié en probation** : désigne tout salarié embauché en vue de devenir un salarié régulier, mais qui n'a pas complété une période d'essai de sept cent quatre-vingts (780) heures travaillées. Au-delà de cette période, il acquiert le statut de salarié régulier et sa date officielle d'ancienneté est rétroactive à la première journée d'emploi en concordance avec l'article 9.02. Ce salarié a droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, de fonds de retraite.
- 4.07 **Salarié temporaire** : désigne tout salarié embauché pour un surcroît de travail ou pour répondre à un besoin particulier, et ce, pour une période n'excédant pas sept cent quatre-vingts (780) heures travaillées à temps régulier pour une même activité ou une activité connexe à l'intérieur d'une même année. Au terme de la période de sept cent quatre-vingts (780) heures travaillées à temps régulier, ce salarié obtient le statut de salarié régulier et est considéré comme ayant complété sa période de probation.

Ce salarié a droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, du fonds de retraite et du régime d'assurance collective.

L'embauche de salarié temporaire ne doit pas avoir pour effet de limiter le nombre d'employés réguliers.

Le salarié temporaire reçoit le salaire du plus bas échelon du poste qu'il occupe ou d'un poste comparable. Les parties peuvent convenir de toute autre condition de travail, et ce, par entente écrite.

L'Employeur s'engage à offrir un poste vacant ou nouvellement créé à l'employé temporaire avant de procéder à l'embauche d'une personne de l'extérieur, pourvu que l'employé soit en mesure d'effectuer et de remplir les exigences de la tâche.

- 4.08 **Salarié remplaçant** : désigne un employé embauché pour remplacer un employé régulier à un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour une absence prévue en vertu d'un régime prévu à la présente convention collective. L'employé remplaçant a droit aux bénéfices des présentes, sauf en ce qui concerne le droit d'appel en cas de renvoi, du régime d'assurance collective, de l'ancienneté et du fonds de pension.

Après avoir complété sept cent quatre-vingts (780) heures travaillées à temps régulier, ce salarié se voit couvert par l'assurance collective.

L'Employeur convient d'aviser tel employé ainsi que le Syndicat de son statut lors de son embauchage.

L'Employeur reconnaît de plus qu'advenant qu'un salarié remplaçant obtienne un poste de salarié régulier, l'ancienneté accumulée pendant qu'il avait son statut de remplaçant sera maintenue et dans ce seul cas seulement.

- 4.09 **Étudiant** désigne tout employé poursuivant ses études à temps plein dans une école reconnue par le ministère public concerné. L'étudiant n'est pas régi par la convention collective sauf en ce qui a trait à la cotisation syndicale, le salaire prévu à l'annexe « C », et les horaires de travail, à l'exception du maximum d'heures.

- 4.10 **Stagiaire** désigne un étudiant effectuant un travail non rémunéré pour acquérir de l'expérience dans son domaine d'étude.

L'Employeur avise le Syndicat de la durée et de la nature du stage.

- 4.11 **Conjoint** signifie deux personnes qui :

- a) sont mariés et cohabitent;
- b) vivent maritalement et résident ensemble depuis un an et sont publiquement représentés comme conjoints;

c) ou vivent maritalement et sont père et mère du même enfant.

- 4.12 **Grief** : désigne toute mésentente s'élevant entre un ou plusieurs salariés et l'Employeur quant à l'application et l'interprétation de cette convention collective de travail.

- 4.13 L'annexe « A » renferme la liste d'ancienneté.
- 4.14 L'annexe « B » est le formulaire que tout employé doit remplir pour poser sa candidature lors de l'affichage d'un poste à l'interne. Tous les employés seront avisés de cet affichage via leur adresse postale.
- 4.15 Les annexes et lettres d'entente, s'il y a lieu, attachées à la présente convention collective de travail en font partie intégrante.
- 4.16 Dans le cas où l'Employeur envisage d'implanter un projet spécial ou subventionné ou souhaite mettre en place un projet, l'Employeur avise le Syndicat au début du processus.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

5.02 Dispositions générales concernant le harcèlement

1. Le harcèlement consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
2. L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié membre du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié embauché après la signature de la présente convention ou occupant un emploi régi par cette convention doit demeurer membre pour la durée de la convention et payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.

6.02 L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale de la première paie qui suit l'embauchage de tout salarié régi par la présente convention.

6.03 Le montant de la cotisation syndicale est fixé par les salariés membres du Syndicat lors d'une réunion générale tenue par le Syndicat et une copie attestée de la résolution à cet effet est remise à l'Employeur qui la met en vigueur dans les trente (30) jours qui suivent.

6.04 L'Employeur fait remise au Syndicat des sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours du mois suivant la perception.

6.05 L'Employeur fournit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, une liste des salariés concernés, indiquant pour chacun le détail du calcul des montants retenus par l'Employeur durant ce mois.

6.06 **Affichage d'avis**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un endroit accessible à tous ses membres afin d'afficher toute information ou communication pertinente aux affaires syndicales.

6.07 **Absences syndicales**

Tout salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat bénéficie, sur demande, d'un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article et aux conditions qui y sont stipulées.

Par contre, un (1) seul salarié à la fois pourra s'absenter pour de telles activités.

L'Employeur accorde pour toute absence prévue pour activités syndicales, cinq (5) jours ouvrables par année rémunérés.

Un permis d'absence est accordé, sur demande, pour les activités syndicales énumérées ci-après et autres activités similaires :

- a) Congrès du Syndicat canadien de la fonction publique;
- b) Congrès de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec;

- c) Congrès du Conseil du travail du Canada;
- d) Congrès du SCFP-Québec;
- e) Stage d'études;
- f) Les réunions du comité exécutif et autres activités syndicales.

Il est entendu que ces jours d'absences peuvent être partagés entre plusieurs dirigeants ou délégués syndicaux.

Pour les absences prévues à 6.07 a), b), c), d), e), le salarié et/ou le Syndicat en fait la demande à l'Employeur au moins dix (10) jours avant la date d'absence si cela est possible.

Pour les absences prévues à 6.07 f), le salarié et/ou le Syndicat en fait la demande à l'Employeur quarante-huit (48) heures avant la date d'absence.

6.08 Les jours ou heures d'absence prévus à 6.07 ne sont pas déduits pour les absences suivantes :

Deux représentants autorisés du Syndicat peuvent, après en avoir avisé le représentant de l'Employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion :

1. de la préparation de la convention collective pour un maximum de quatorze (14) heures ouvrables chacun;
2. de la négociation de la convention collective y compris la conciliation et son arbitrage, s'il y a lieu;
3. de discussions relatives à des griefs ou des discussions pour vérification de l'application de la convention collective;
4. d'audition de griefs portés à l'arbitrage.

Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avec l'autorisation de l'employeur, peut rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail, sans perte de ses droits prévus dans le présent contrat.

Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président sera habilitée à demander par écrit les libérations pour activités syndicales auprès de l'employeur

6.09 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des salariés faisant partie du comité exécutif du Syndicat ou de tout autre comité appelé à transiger avec l'Employeur. Advenant

tout changement à l'un ou l'autre de ces comités, le Syndicat en avise officiellement l'Employeur par écrit au plus tard quinze (15) jours après l'assemblée qui a procédé audit changement.

- 6.10 Les aviseurs extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.
- 6.11 L'Employeur s'engage à accorder entrée libre sur ses terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique aux fins de s'entretenir avec le ou les membres du Syndicat.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Le Syndicat forme un comité de griefs. Deux (2) membres du comité accompagné ou non de conseillers techniques du SFCP peut représenter un ou des salariés auprès de l'Employeur dans tous les griefs qui peuvent surgir.
- 7.02 Tout grief individuel ou collectif doit être présenté dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de l'événement. Le grief doit être soumis à l'Employeur par écrit. Au-delà de ce délai, le grief est invalide.
- 7.03 Tout salarié ou groupe de salariés ayant un grief d'un caractère général ou particulier peut le soumettre accompagné du membre du comité de griefs directement à l'employeur. Ce dernier a dix (10) jours ouvrables pour rendre une réponse par écrit.
- 7.04 Tout salarié qui est appelé à comparaître devant l'employeur peut se faire accompagner du membre du comité de griefs.
- 7.05 Un membre du comité de griefs peut enquêter après avoir obtenu la permission de l'employeur, sur les heures de travail, auprès des collègues ou de l'employeur au sujet d'une plainte ou d'un grief.
- 7.06 Un salarié ou groupe de salariés qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par ses supérieurs.
- 7.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas à la condition expresse qu'elle soit corrigée avant l'arbitrage.
- 7.08 Seuls les avis disciplinaires dont le salarié et le Syndicat ont été informés par écrit peuvent être invoqués contre un salarié lors d'un arbitrage.
- 7.09 La procédure de règlement de griefs et les délais prévus aux présentes sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit d'extensionner les délais.
- 7.10 Tout salarié peut consulter son dossier officiel sur demande faite auprès du représentant de l'Employeur.
- 7.11 Lorsque le grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de griefs, il est soumis, après un avis écrit à l'autre partie, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier de la dernière étape, à un arbitrage tel que défini ci-après.
- 7.12 Les griefs sont soumis à un arbitrage unique.

- 7.13 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à l'intérieur du délai prévu à 7.11. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au ministère du Travail de la province de Québec de le désigner.
- 7.14 Tout grief est soumis à l'arbitrage par écrit. Le document doit contenir le résumé des faits qui ont donné naissance au grief et copie de ce document est remise sans délai au représentant de l'Employeur.
- 7.15 a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- b) Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement par l'Employeur à l'employé du salaire perdu par ce dernier.
- 7.16 Il est loisible à l'arbitre au cours du délibéré, s'il juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat afin d'obtenir tout renseignement qu'il juge nécessaire.
- 7.17 L'arbitre rend la décision par écrit et transmet simultanément copie de la décision à l'Employeur et au Syndicat.
- 7.18 La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de l'arbitre.
- 7.19 Un membre du comité de griefs et l'auteur du grief doivent assister à toute séance d'arbitrage. Lorsque le grief émane d'un groupe de salariés, ceux-ci doivent déléguer un représentant du groupe pour accompagner le membre du comité de griefs. Le représentant du SFCP a le droit, en tout temps, d'assister le membre du comité de griefs.
- 7.20 Le Syndicat avise l'Employeur trois (3) jours ouvrables à l'avance du nom de tout salarié qu'il désire assigner comme témoin. Lors d'une séance d'arbitrage, un seul salarié se présente à la fois, dans la mesure du possible, et ce, sans perte de traitement.
- 7.21 Les honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 7.22 **Mesures disciplinaires**
- L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.

- 7.23 Un salarié dont la conduite peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire en est avisé dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement qui peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire. Cet avis contient la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci.
- 7.24 Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical.
- 7.25 En même temps qu'il signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à un salarié, l'Employeur transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire.
- 7.26 Toute mesure disciplinaire est prescrite après dix-huit (18) mois et est retirée du dossier de l'employé. Conséquemment, elle ne peut être invoquée à l'arbitrage à moins qu'une autre mesure disciplinaire de même nature ne soit imposée à l'intérieur de la période de dix-huit (18) mois.
- 7.27 La suspension d'un employé pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption du service continu.
- 7.28 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la procédure quant aux délais concernés ou l'ordre à suivre.
- 7.29 En cas d'audition, celle-ci aura lieu dans la Ville de Saint-Jérôme à un endroit choisi par l'employeur, aux frais de ce dernier.
- 7.30 L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière journée d'audition.

ARTICLE 8 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

8.01 Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Le comité des relations de travail est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- b) Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie. Les réunions de ce comité ne remplacent pas les procédures prévues à l'article 7 de la convention collective. Les résultats de ces réunions ne peuvent en aucun cas servir de preuve lors d'un arbitrage.
- c) Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande. Un minimum d'une rencontre par année doit être tenue.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service de tout employé régi par les présentes à titre de salarié en probation et régulier.

9.02 Acquisition de l'ancienneté

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention compte à partir de sa première date d'emploi comme salarié en probation à moins que la personne salariée ne se soit absentée au-delà de cent trente (130) heures. Dès lors, à compter de la cent trente et unième (131^e) heure, sa date d'ancienneté sera ajustée en conséquence des heures affectées.

9.03 Perte de l'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de l'emploi;
- b) Renvoi pour cause juste et suffisante;
- c) Lorsque le salarié est absent du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Cependant, cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant.
- d) Lorsque après avoir été rappelé au travail par courrier certifié, le salarié ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis.

9.04 Maintien des droits

Tout salarié qui s'absente de son travail conformément aux dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.

9.05 Liste d'ancienneté

L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle des employés, de leur statut, ancienneté et années de service de même que les heures de vacances auxquels ils ont droit pour l'année courante.

L'annexe « A » sera fournie au Syndicat, à chaque année, le ou vers le 15 janvier, ou au prochain jour ouvrable suivant cette date. À défaut de fournir ladite liste à la date prévue, l'Employeur libérera une personne du Syndicat sans perte de salaire pour établir cette liste. Une copie conforme de la liste des employés devra également être affichée à la même période.

9.06 Poste vacant ou nouvellement créé

L'Employeur affiche le poste dans les vingt (20) jours ouvrables de la vacance d'un poste, afficher le poste ou l'abolir et aviser le syndicat d'une telle décision. Dans tous les cas de poste vacant ou nouvellement créé ou lors de la création d'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective, l'Employeur affiche un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis doit indiquer :

- Le titre de la fonction;
- La classe de salaire attachée à la fonction ;
- Une description générale de la fonction;
- Les exigences de la fonction;
- La date de l'affichage.

a) Dans les cas d'un remplacement temporaire, dû à une absence dont la date est connue, l'employeur devra afficher le remplacement dans un délai permettant à la personne salariée remplaçante d'être en poste au début de l'absence.

À l'exception du vingt (20) jours, les dispositions du premier paragraphe, s'appliquent.

b) À l'exception du trente (30) jours, les dispositions de l'article 9.15 s'appliquent.

c) Si aucun candidat ne peut combler ce poste, l'Employeur pourra utiliser des ressources externes.

9.07 Les salariés intéressés remplissent le formulaire de l'annexe « B » et le transmettent par écrit à l'Employeur durant le délai d'affichage, tel qu'indiqué à l'article 9.06

9.08 Aux termes de la période d'affichage précitée, l'Employeur fait connaître sa décision en regard de telles candidatures reçues dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables.

9.09 En même temps qu'il affiche, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au syndicat local.

9.10 Une copie de la décision de l'Employeur est transmise au Syndicat local dans le délai prévu à l'article 9.08.

- 9.11 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ou qui, l'ayant posée, la retire avant la fin de la période prévue à 9.08, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.
- 9.12 a) Aux termes des trente (30) jours ouvrables mentionnés à l'article 9.08, l'Employeur, avant de recruter de l'extérieur, s'engage à accorder ce poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés compris dans l'unité de négociation et qui ont postulé sur le poste vacant, à la condition que celui-ci rencontre les exigences de base de la fonction.
- b) En cas de grief, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié ne pouvait satisfaire aux exigences de base de la fonction à laquelle il voulait être promu ou transféré.
- 9.13 a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, le salarié peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur si ledit candidat ne répond pas aux exigences normales de la tâche.
- b) En cas de grief, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche à laquelle il voulait être promu ou transféré.
- 9.14 Un salarié qui a été choisi suite à l'affichage et qui retourne ou est retourné à son ancienne fonction avant la fin de la période de probation est pour un an sans pouvoir postuler de nouveau sur ce poste. Dans l'un ou l'autre des cas, il le fait sans préjudice à son ancien poste.
- 9.15 Lorsque plusieurs salariés entrent en fonction simultanément, un tirage au sort fait en présence du salarié concerné, d'un officier du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur déterminera l'ordre d'inscription sur la liste d'ancienneté.
- 9.16 **Abolition de poste**
- a) Toute décision de l'Employeur de ne pas combler un poste définitivement vacant ne peut avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail à un salarié.
- b) En aucun cas, l'abolition de poste ne pourra avoir pour effet d'être comblé par une personne provenant de l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 Les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « D » ne peuvent être congédiés, mis à pied, ni ne peuvent subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail, l'attribution d'ouvrage à contrat ou pour raison de surplus de personnel.
- 10.02 Lorsque l'Employeur modifie le régime de travail d'une classification ou achète de nouveaux instruments de travail, il peut permettre à certains employés en fonction de leurs tâches respectives ou à tout autre employé qui pourrait être touché par ces modifications de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis. Dans ces cas, l'Employeur s'engage à défrayer les frais d'inscription et frais de cours afin qu'il puisse se qualifier.
- 10.03 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, les salariés régis par les présentes conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et le salarié sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de l'Employeur. L'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux Employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 11 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 11.01 Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 11.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « C » pour sa classification.
- 11.03 La période de paie couvre deux (2) semaines du lundi au vendredi de la semaine suivante et est payable le mardi suivant à minuit, par dépôt direct.
- 11.04 Les détails suivants doivent apparaître sur les talons des chèques de paie de chaque salarié :
- a) le nom et le numéro de l'employé;
 - b) la date et la période de paie;
 - c) le nombre d'heures travaillées;
 - d) le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire;
 - e) le montant brut de la paie;
 - f) les détails des déductions;
 - g) le montant net de la paie;
 - h) le taux de l'employé.
- 11.05 Tout salarié qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement ou selon entente entre les parties.
- 11.06 La correction des erreurs supérieures à cinquante dollars (50 \$) dans la paie de base de tout salarié se fera dans les quarante-huit (48) heures. Pour les montants inférieurs à cinquante dollars (50 \$), la correction se fera à la paie suivante.
- Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.
- S'il n'y a pas entente entre l'Employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de dix dollars (10 \$) par cent dollars (100 \$) jusqu'à un maximum de cinquante dollars (50 \$) par semaine du montant brut de la dette.
- 11.07 **Permutation temporaire**
- Lorsqu'un salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, il sera rémunéré au taux régulier de sa classification.

- 11.08 Lorsque le salarié est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification supérieure à la sienne, il recevra soit une prime de cinq dollars (5 \$) par jour ou le salaire de la classe supérieure selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.
- 11.09 Tout salarié régulier qui ne peut plus exercer ses fonctions habituelles par suite de maladie ou d'accident, mais qui demeure capable d'exécuter une autre fonction disponible au service de l'Employeur, sera rémunéré, après entente entre les parties, au taux de salaire prévu pour cette classification. Par contre, une telle entente ne pourra obliger l'Employeur à créer un nouveau poste.
- 11.10 À moins d'entente contraire avec le Syndicat, aucune affectation temporaire ne peut excéder soixante (60) jours consécutifs de travail. Si le délai ci-haut est dépassé, l'Employeur affiche un nouveau poste selon les procédures prévues aux présentes, à moins que cette affectation temporaire ne soit pour remplacer un salarié qui est absent pour cause de maladie ou d'accident; dans ce dernier cas, l'affectation temporaire ne peut dépasser le délai pour lequel un tel salarié, absent pour cause de maladie ou d'accident, jouit de l'ancienneté.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas lors de la création de postes temporaires.

11.11 **Permutation permanente**

Lorsqu'un salarié est promu à une nouvelle position de façon permanente dont le salaire est supérieur, il a droit au salaire minimum de l'échelle de salaires prévu pour cette nouvelle position, et ce, dès sa première journée dans cette celle-ci. En aucun cas, le salarié ne subira de baisse de salaire.

- 11.12 Lorsqu'un salarié est déplacé à une fonction d'une classe inférieure, à la demande de l'employeur, le salarié continue de recevoir le même salaire qu'il recevait auparavant.

- 11.13 Lorsqu'un salarié est déplacé à une fonction d'une classe inférieure à sa propre demande, le salarié reçoit le taux de la tâche qu'il accomplit.

ARTICLE 12 HORAIRE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail est de trente-deux heures et demie (32,5) répartie comme suit :
- Du lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h;
Le vendredi : de 8 h à 12 h 30.
- 12.02 Les salariés ont droit à une (1) heure pour le repas du midi.
- 12.03 Les salariés non sédentaires ne sont pas soumis aux heures fixes du repas du midi lorsqu'ils sont à l'extérieur du bureau.
- 12.04 Une pause-café de quinze (15) minutes l'avant-midi et une autre de quinze (15) minutes l'après-midi sont accordées.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 Tout travail effectué sur semaine, en dehors des heures régulières de travail mentionnées à l'article 12, et tout travail effectué le samedi est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi.
- 13.02 Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.
- 13.03 Tout travail accompli un jour férié mentionné à l'article 14 à la demande expresse de l'Employeur, est rémunéré au taux d'une fois et demie le salaire régulier. Le salarié reçoit aussi la rémunération prévue pour le jour férié.
- 13.04 Tout salarié rappelé au travail alors qu'il a déjà quitté les locaux de l'Employeur est rémunéré un minimum de deux (2) heures au taux et demi ou est payé pour le temps qu'il a travaillé au taux du temps supplémentaire prévu, selon le mode le plus rémunérateur.
- 13.05 Tout travail fait en dehors des heures régulières de travail doit prévoir une période de repos de quinze (15) minutes payées, et ce, après trois (3) heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 14 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 14.01 a) L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année les jours de fêtes chômées et payées la période du :

Année **2017** : du 25 décembre 2017 au 5 janvier 2018 inclusivement.

Année **2018** : du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019 inclusivement.

Année **2019** : du 23 décembre 2019 au 3 janvier 2020 inclusivement.

Année **2020** : du 21 décembre 2020 au 1 janvier 2021 inclusivement.

Année **2021** : du 23 décembre 2021 au 7 janvier 2022 inclusivement.

- b) Les jours suivants seront chômés et payés durant l'année :

Vendredi Saint;
Lundi de Pâques;
Fête des Patriotes;
Fête Nationale;
Confédération
Fête du travail
Action de Grâce

- 14.02 Si un des congés fériés prévus à l'article 14.01 b) coïncide avec un samedi, il est pris le vendredi précédent et celui qui coïncide avec le dimanche est pris le lundi suivant ou après entente.

- 14.03 Si un des congés fériés ci-haut mentionnés à l'article 14.01 b) coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 15 de la convention, le salarié recevra la rémunération d'une journée de travail ou une journée additionnelle de vacances, après entente avec l'Employeur.

- 14.04 Tous les salariés bénéficient de deux (2) congés mobiles par année. La demande doit être faite quarante-huit (48) heures à l'avance et la réponse rendue dans les vingt-quatre (24) heures. En cas de conflit, l'ancienneté prévaudra.

- 14.05 Les congés fériés seront rémunérés pour le nombre d'heures travaillées selon l'horaire en vigueur.

- 14.06 Pour tout salarié autre que les réguliers, excluant les étudiants et stagiaires, les congés mobiles sont calculés au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 15 VACANCES ANNUELLES

- 15.01 Tout salarié régi par cette convention collective a droit aux congés annuels payés suivants :
- a) s'il a complété une (1) année de service ou moins: six heures et trente minutes (6,5 heures) de congé annuel payées à son taux régulier pour chaque mois de service complet jusqu'à concurrence de soixante-cinq (65) heures;
 - b) s'il a complété deux (2) années de service : soixante-dix-neuf (79) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - c) s'il a complété trois (3) années de service : quatre-vingt-dix-sept heures et trente minutes (97,5 heures) de congé annuel payées à son taux régulier;
 - d) s'il a complété cinq (5) années de service : cent quatre (104) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - e) s'il a complété six (6) années de service : cent trente (130) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - f) s'il a complété dix (10) années de service : cent quarante-quatre (144) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - g) s'il a complété douze (12) années de service : cent cinquante-six (156) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - h) s'il a complété treize (13) années de service : cent soixante-deux et trente minutes (162,5) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - i) s'il a complété dix-sept (17) années de service : cent soixante-neuf et demie (169.5) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - j) s'il a complété vingt et une (21) années de service : cent quatre-vingt-quinze (195) heures de congé annuel payées à son taux régulier;
 - k) s'il a complété vingt-cinq (25) années de service : deux cent neuf (209) heures de congé annuel payées à son taux régulier.
- 15.02 La période de service continu donnant droit à de tels congés annuels payés est établie à compter du 1^{er} janvier d'une année jusqu'au 31 décembre de la même année.
- 15.03 Si pour une raison quelconque, un salarié quitte le service, il a droit à ses crédits de congés annuels accumulés à la date de son départ, conformément aux alinéas précédents.

- 15.04 Un salarié accidenté ou malade qui n'est pas rétabli au moment de la période fixée pour ses congés annuels peut, s'il le désire, les reporter à une date convenue entre lui et l'Employeur ou s'en faire payer cinquante pour cent (50 %) à la fin de l'année en cours.
- 15.05 Le salarié fait connaître la date demandée pour ses congés au plus tard le 15 mars pour la période de congés s'étalant du 1^{er} mai au 31 août. Pour les autres périodes de vacances, l'employé fait connaître les dates demandées un (1) mois avant la date de la prise du congé.
- L'Employeur confirme l'acceptation ou non de la demande de vacances dans les deux (2) semaines suivant la demande.
- Si l'Employeur ne donne pas de réponse dans les deux (2) semaines, la demande de vacances sera considérée comme acceptée par l'Employeur.
- 15.06 Les vacances doivent être prises au cours de l'année fiscale. L'Employeur peut, dans des cas exceptionnels, en tenant compte des besoins du service ou des désirs du salarié, permettre à ce dernier de différer ses congés annuels à l'année suivante. Sa décision n'est pas sujette à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 15.07 Si un jour férié désigné à l'article 14 coïncide avec la période de congés annuels, le ou les jours fériés sont ajoutés aux congés annuels ou à tout autre moment, après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 15.08 Les vacances peuvent être prises en une seule ou en plusieurs périodes, selon les désirs du salarié et en conformité avec la clause 15.07. Les salariés ne peuvent prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances pour la période de juin à août inclusivement. Pour le reste de l'année, il est possible de prendre quatre (4) semaines consécutives de vacances avec le consentement écrit de l'Employeur.

ARTICLE 16 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 16.01 Les parties s'engagent à respecter intégralement la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) pour tout événement, accident et maladie couverts par ladite loi.
- 16.02
- a) Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit un salaire net basé sur une semaine normale de travail, et ce, jusqu'au moment fixé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour son rétablissement ou son incapacité permanente totale ou partielle;
 - b) L'indemnité payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail est versée directement à la MRC et le salarié s'engage, dans les cas où il perçoit l'indemnité, à rembourser la MRC à la période de paie suivant l'indemnité reçue;
 - c) L'obligation de la MRC consiste à versé au salarié une somme équivalente à son salaire de base net, comprenant l'indemnité payable par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net du salarié, et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées, de telle sorte que le salarié ne subisse aucun préjudice.
 - d) La personne ne doit et ne peut recevoir un salaire plus élevé que cent pour cent (100 %) de son salaire régulier, y compris l'indemnité de remplacement du revenu accordé en pareil cas par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail. Le salarié remet toujours à l'Employeur les chèques d'indemnisation qu'il reçoit en les endossant au préalable.
- 16.03 Dans le cadre de l'application du présent article, lorsque le salarié subit un examen médical à la demande de l'Employeur, les frais sont à la charge de l'Employeur.
- Cet examen se fait durant les heures de travail et le salarié ne subit aucune perte de traitement. Cette absence n'affecte pas les crédits annuels de jours de maladie.
- 16.04 Dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la CSST qui se produit dans l'exercice des fonctions du salarié, cette absence n'affecte pas le nombre de congés-maladie accumulés à son crédit et le salarié continu à accumuler ses droits et avantages, comme s'il était au travail.

ARTICLE 17 JOURS DE MALADIE

- 17.01 Tout salarié régulier qui ne peut se rapporter à son travail pour cause de maladie sera protégé contre la perte de son salaire régulier pour un maximum de douze (12) jours ouvrables au cours de l'année civile. L'Employeur pourra exiger une preuve médicale à cet effet.

- 17.02 L'Employeur remboursera aux employés, lors de la dernière paie de décembre, la totalité des jours de maladie qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année.

- 17.03 Le salarié peut utiliser cinq (5) jours prévus au paragraphe 17.01 pour des motifs personnels, et ce, moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures en autant que ces journées ne soient pas utilisées consécutivement.

- 17.04 Pour tout salarié autre que les réguliers, excluant les étudiants et stagiaires, les jours de maladie sont calculés au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01 Tout salarié peut bénéficier d'une absence motivée sans retenue de salaire, dans les cas suivants :

- a) quatre (4) jours ouvrables à l'occasion de son mariage;
- b) quatre (4) jours ouvrables à l'occasion du décès de la sœur, du frère, du beau-père, de la belle-mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint;
- c) cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint, du père, de la mère, des petits-enfants;
- d) un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, d'un oncle, d'une tante, ou d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur du conjoint; le jour des funérailles en autant qu'il y assiste;
- e) dans les cas où les funérailles des personnes susmentionnées ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres, aller-retour, de Saint-Jérôme, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de congé;
- f) à l'occasion du décès d'un collègue de travail au service de l'Employeur, le temps nécessaire afin d'assister aux funérailles.

18.02 a) Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son employeur avant son départ. Sur demande de l'Employeur, il apporte la preuve ou l'attestation de ces faits.

- b) Si un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un (1) des membres de sa famille n'est pas impliqué, il bénéficiera des congés payés pour le temps nécessaire, sur présentation de documents attestant qu'il est requis d'être absent de son travail. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur ne comble que la différence entre le salaire et l'allocation de juré ou de témoin. Après une absence de dix (10) jours, l'Employeur peut faire appel à un salarié temporaire (4.07), pour la durée de l'absence de l'employé, sans devoir se conformer aux dispositions prévues à l'article 9.

18.03 Dans le calcul des jours de congés spéciaux, lorsque l'absence est d'un (1) jour, il devra être pris dans les trois (3) jours de calendrier à partir de l'événement.

Si l'absence est de trois (3) jours, ils devront être pris dans les cinq (5) jours de calendrier à partir de l'événement et si l'absence est de cinq (5) jours, ils devront être pris dans les sept (7) jours de calendrier à partir de l'événement et si l'absence est de six (6) jours, ils devront être pris dans les huit (8) jours de

calendrier à partir de l'événement. Nonobstant ce qui précède, une journée peut être conservée en cas d'inhumation reportée à une date ultérieure.

18.04 Si un décès prévu à l'article 18.01 c) survient pendant les vacances du salarié, les vacances prévues pourront être reportées à une date ultérieure suivant entente avec l'employeur.

18.05 **Congé sans solde**

Après avoir épuisé cent pour cent (100 %) de son crédit de vacances, le salarié qui le désire a droit à un congé sans solde de dix (10) jours par année, à la condition toutefois qu'il soit demandé vingt (20) jours à l'avance et que ce congé :

- a) Ne nuise pas au bon fonctionnement du service concerné.
- b) N'entraîne pas de temps supplémentaire pour les autres employés du service concerné.
- c) Ne nuise pas aux vacances des autres employés.

18.06 **Temps accumulé**

Tout temps supplémentaire effectué sur approbation écrite est accumulé dans une banque de temps. La banque sera d'un maximum de trente-deux et demi (32.5) heures renouvelables.

La reprise de temps doit s'effectuer en fonction des besoins de personnel dans les différents services et doit avoir fait l'objet d'une autorisation écrite de son supérieur, au minimum cinq (5) jours à l'avance.

18.07 **Retraite progressive**

- a) Seules les conditions de travail de la présente clause, ci-après énumérées, dérogent de la convention collective. Les autres conditions de travail de la convention collective continuent de s'appliquer au salarié.
- b) Le salarié qui désire se prévaloir du régime de retraite progressive, doit en faire la demande par écrit à la direction générale au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année. Par la suite, la direction générale attribue le régime par ancienneté générale au plus tard le 15 octobre. La retraite progressive est effective le 1^{er} janvier de l'année suivante. L'Employeur ne pourra attribuer qu'une seule demande par année, compte tenu de la taille modeste de l'organisation.
- c) Le salarié qui désire se prévaloir du régime de retraite progressive doit être un salarié régulier à temps plein, doit être âgé d'au moins cinquante (50) ans et

doit démontrer plus de dix (10) ans d'ancienneté (au 31 décembre de l'année de la demande).

- d) L'attribution du régime de retraite progressive au salarié, laquelle fait l'objet d'une lettre d'entente (voir annexe « G »), a pour effet de réduire son temps de travail à trois (3) jours consécutifs, soit vingt et une (21) heures par semaine, et ce, pour un maximum d'un (1) an. À la fin de cette entente, le salarié démissionne et prend sa retraite.
- e) L'Employeur pourra mettre fin à l'entente après les soixante (60) premiers jours et avec un préavis de trente (30) jours sans aucune perte monétaire reliée à cette entente.
- f) Le salarié ne pourra appliquer sur aucun poste durant sa retraite progressive.
- g) La semaine régulière de travail du salarié est de vingt et une (21) heures, au lieu de trente-deux et demie (32.5) heures, réparties du _____ au _____, avec une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- h) Si l'Employeur demande au salarié de faire du temps supplémentaire, ce dernier sera considéré comme étant le plus jeune en ancienneté pour toutes périodes non prévues à son horaire. Si le salarié exécute du travail au-delà de trente-deux et demie (32.5) heures par semaine, il sera rémunéré au taux et demi de son salaire régulier.
- i) Lorsque l'un des jours de son horaire de travail est un jour férié, le salarié est rémunéré pour ce jour de congé. Si le jour férié est une journée qui n'est pas prévue à son horaire, il ne sera donc pas rémunéré.
- j) Pour la période de l'entente, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et a droit à ses vacances calculées au prorata. Celles-ci doivent être prises en bloc minimal de trente-deux et demie (32.5) heures et elles doivent être prises avant la fin de l'entente.
- k) Le salarié a droit aux jours de mobile et aux jours de maladie calculés au prorata.
- l) Tout changement aux conditions de travail prévues à la convention collective ayant un effet direct sur les conditions prévues à l'entente de retraite progressive sera révisé par les parties.
- m) L'entente de retraite progressive entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année en question et le demeure jusqu'à la date de départ à la retraite du salarié, fixée au 31 décembre de la même année. Le salarié peut toutefois décider de prendre sa retraite avant la date d'échéance de l'entente, avec l'accord de l'Employeur.

ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 19.01 L'Employeur prend tous les moyens pour assurer la sécurité, la santé et l'hygiène des travailleurs, en tout temps sur les lieux et à l'occasion du travail dans le but de prévenir les maladies industrielles, les accidents de travail.
- 19.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum des conditions de santé et sécurité au travail, les lois et règlements en vigueur.
- 19.03 L'Employeur assure un service de secourisme pendant les heures de travail et fait transporter, à ses frais, le salarié à l'hôpital environnant de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite.
- L'Employeur facilite le retour du salarié sur les lieux du travail ou à son domicile, selon le cas, au cours de la première journée.
- 19.04 L'Employeur affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans les locaux.
- 19.05 Dans le but d'assurer la sécurité et la santé des salariés au travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de créer un comité de sécurité composé de deux membres : d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant du syndicat. Ce comité se rencontre à la demande d'une des parties et peut se donner des règles de régie interne.

ARTICLE 20 ASSURANCE COLLECTIVE

- 20.01 L'Employeur s'engage à maintenir les assurances actuellement en vigueur jusqu'à nouvelle proposition acceptée par les deux parties.
- 20.02 Les primes d'assurances sont défrayées à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) par le salarié.
- 20.03 La part défrayée par le salarié sert exclusivement à défrayer en tout temps la prime de l'assurance-salaire court et long terme et la prime d'assurance-vie excédant une fois le salaire annuel.
- 20.04 Durant la période au cours de laquelle le salarié reçoit des prestations d'assurance-salaire, l'Employeur paie la prime d'assurance collective.

ARTICLE 21 ALLOCATION AUTOMOBILE ET AUTRES FRAIS

21.01 Sauf s'il s'agit d'une condition du poste ou de la fonction, aucun salarié n'est tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail.

21.02 Le salarié qui utilise son automobile dans l'exécution de son travail à la demande de l'Employeur reçoit une compensation de l'Employeur selon les dispositions suivantes :

- a) l'Employeur paie la surprime annuelle d'assurance (plaisirs-affaires) sur présentation de la facture sur un seul véhicule par employé, pour l'inspecteur-calculateur seulement;
- b) L'Employeur rembourse les frais de kilométrage selon le prix au litre affiché sur le site Internet de la Régie de l'énergie.

Le premier mercredi des mois de janvier, avril, juillet et octobre, l'Employeur vérifie le prix au litre pour la MRC de La Rivière-du-Nord sur le site Internet de la Régie de l'énergie (http://www.regie-energie.qc.ca/energie/petrole_tarifs.php). Ce tarif demeure en vigueur pour trois (3) mois. Le même jour, l'Employeur affiche le prix en vigueur.

Il est reconnu par l'Employeur que l'inspecteur-calculateur doit, en plus de ses déplacements, compléter les rapports d'évaluation sur place. Durant cette période, la voiture demeure généralement en marche compte tenu des conditions climatiques (chauffage, climatisation). Par conséquent, l'Employeur considère que le remboursement des frais de déplacement au taux déterminé par les agences de revenu (0.54 \$/2017), pour environ 8 000 km annuellement, représente un taux et un total de kilométrage raisonnables dans les circonstances.

	Salarié	Inspecteur-calculateur
Jusqu'à 1,199 le litre	0,44/km	0,54/km
De 1,20 à 1,299 le litre	0,45	0,55
De 1,30 à 1,399 le litre	0,46	0,56
De 1,40 à 1,499 le litre	0,47	0,57
De 1,50 à 1,599 le litre	0,48	0,58
Au-delà de 1,60 \$ le litre	0,49	0,59

- c) en plus de ce qui précède, un montant de quatorze dollars (14 \$) par jour ou sept dollars (7 \$) par demi-journée est alloué au poste d'inspecteur-calculateur;

- d) l'Employeur paie, pour l'inspecteur-calculateur seulement, un lavage extérieur du véhicule aux deux (2) semaines sur présentation de pièces justificatives, sauf lors des vacances et congés des fêtes, jusqu'à un maximum de 20 \$;
 - e) L'employé(e) inspecteur-calculateur, qui travaille à l'extérieur du bureau, doit prendre son repas du midi sur le territoire de la municipalité assignée où il effectue ses inspections dans le cadre de son travail. Si l'employé prend son repas du midi à l'extérieur de la Municipalité assignée, il doit en informer son employeur à l'avance et le kilométrage ne peut être réclamé.
- 21.03 Les frais de stationnement, d'autoroute et de péage sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Les frais de remorquage sont remboursés, sur présentation de pièces justificatives, à l'inspecteur-calculateur, dans l'exercice de ses fonctions.
- 21.04 Les frais encourus sont payés à chaque mois, au plus tard deux (2) semaines après présentation des pièces justificatives.
- 21.05 À la date anniversaire de la signature des présentes, les parties conviennent d'une rencontre afin d'ajuster, s'il y a lieu, les frais de kilométrage alloués à la clause 21.02 b).

ARTICLE 22 BOURSE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 22.01 a) L'Employeur désire encourager tous les salariés à se perfectionner et, afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition de ceux-ci, l'Employeur peut convenir de rembourser les coûts d'inscription et de scolarité pour des cours reliés au secteur d'activités.
- b) L'employeur s'engage à rembourser une cotisation professionnelle aux employés le demandant, si cette association ou ordre professionnel est directement relié à l'exercice des fonctions du salarié. Cette clause ne s'applique qu'aux salariés réguliers à temps plein.
- 22.02 Lorsque l'Employeur juge qu'il est nécessaire d'inscrire un salarié à un cours, afin de répondre aux exigences d'une nouvelle technologie ou autre besoin de même nature, l'Employeur s'engage à défrayer les coûts qui y sont reliés incluant le salaire, transport, repas, stationnement, inscription et volume.

ARTICLE 23 CLAUSES SPÉCIALES

23.01 Employés poursuivis devant les tribunaux

Nonobstant les dispositions prévues à la loi, dans tous les cas où un salarié serait poursuivi en justice, incluant les commissions d'enquêtes, par suite d'actes résultant de l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur lui assurera une défense pleine et entière et l'indemnifiera de toute condamnation résultant d'un jugement. Cependant, le salarié pourra, à ses frais, adjoindre au procureur de l'Employeur son propre procureur. Dans le cas de faute lourde commise par négligence ou mauvaise foi dont la preuve incombe à l'Employeur, cette disposition ne s'applique pas.

23.02 Permis de conduire suspendu

Dans le cas où un employé perd son permis de conduire pour une période temporaire, l'Employeur lui permettra, s'il y a du travail disponible, de travailler à un poste ne requérant pas l'obligation de conduire un véhicule; il sera rémunéré durant cette période, selon le salaire prévu en regard avec cette fonction. S'il n'y a pas de travail disponible, l'employé est mis à pied, sans solde, et rappelé au travail au besoin ou dès qu'il récupère son permis. L'employé conserve son ancienneté durant sa mise à pied.

Un même employé ne peut se prévaloir de cette clause plus d'une (1) fois.

23.03 Frais de repas

- a) Lorsque l'Employeur demande à un salarié de faire du temps supplémentaire le soir au-delà de ses heures de travail et qu'il prévoit que ce travail doit durer plus de deux (2) heures, l'Employeur accorde alors une indemnité de repas de dix-sept (17 \$), sur présentation de pièces justificatives.
- b) Lorsqu'un salarié, sur demande de l'Employeur, doit prendre son repas du midi à l'extérieur du siège social, l'Employeur lui accorde alors une indemnité de repas de dix-sept (17\$), sur présentation de pièces justificatives. La présente clause n'est pas applicable à l'inspecteur-calculateur.

ARTICLE 24 CONGÉS PARENTAUX

24.01 En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, les prestations suivantes seront offertes :

- Des prestations de maternité;
- Des prestations de paternité;
- Des prestations parentales;
- Des prestations d'adoption.

Les prestations de maternité seront destinées exclusivement à la mère et les prestations de paternité seront exclusivement au père. Cependant, le nombre total de semaines de parentales et de prestations d'adoption pourra être partagé entre les parents. Ceux-ci pourront prendre leurs semaines de prestations l'un après l'autre ou en même temps.

Les parents admissibles au Régime québécois d'assurance parentale pourront choisir entre le régime de base ou le régime particulier. Ils décideront ainsi du nombre de semaines pendant lesquelles ils recevront leurs prestations ainsi que du taux de remplacement de leur revenu assurable. Le tableau suivant résume les différentes possibilités.

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaine de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire brut moyen	Nombre maximal de semaine de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire brut moyen
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25	70 % 55 %	25	75 %
Adoption	12 25	70 % 55 %	28	75 %

Sous le régime de base, par exemple, le nombre de semaines de prestations peut attendre cinquante (50) semaines pour une mère, soit dix-huit (18) semaines de prestations de maternité au taux de soixante-dix pour cent (70 %) et trente-deux (32) semaines de prestations parentales (partageables entre les parents), dont les sept (7) premières semaines au taux de soixante-dix pour cent (70 %) et les vingt-cinq autres au taux de cinquante-cinq pour cent (55 %)

24.02 L'Employeur accorde le congé de maternité en conformité avec la Loi sur les normes du travail et la loi sur l'assurance parentale. L'Employeur accorde à la salariée ainsi visée un congé sans solde ne dépassant pas un an et dix-huit (18) semaines. Les parties reconnaissent que la salariée doit être revenue au travail au

plus tard un an et dix-huit (18) semaines après son départ pour congé de maternité.

- 24.03
- a) Le retour au travail, après l'accouchement, s'effectue sur présentation d'un certificat du médecin de la salariée.
 - b) La salariée doit reprendre son travail à l'expiration de son congé, et l'Employeur doit la reprendre dans son emploi dans la classification qu'elle occupait au moment de son départ pour congé de maternité. Le non-retour au travail à l'expiration du congé est considéré comme une démission à moins qu'il n'existe un empêchement majeur.
 - c) Advenant le cas où cette absence nécessite l'engagement d'une autre salariée en remplacement de la personne enceinte, tout salarié sera engagé sur une base de salarié remplaçant et sera sujet à renvoi dès le retour ou non du salarié régulier.

24.04 Les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie collective sont maintenus en vigueur durant la période de congé à condition que la salariée paye sa portion.

La salariée concernée accumule également, et ce, pour toute la durée de son absence couverte par la Loi sur l'assurance parentale, les bénéfices de vacances auxquels elle a droit en vertu de la convention collective.

24.05 La salariée enceinte peut prendre ses jours de maladie en banque ainsi que les bénéfices de vacances accumulés durant son congé sans solde s'il y a lieu.

24.06 Congé parental (père)

Le salarié a droit à un congé parental d'une durée maximale d'un (1) an sans solde. Le salarié doit donner un préavis écrit de quatre (4) semaines. Durant le congé, le salarié bénéficie des avantages prévus au régime d'assurance-maladie et d'assurance-vie collective en vigueur à condition que le salarié paie sa portion.

ARTICLE 25 NOUVELLES FONCTIONS OU FONCTIONS MODIFIÉES

- 25.01 Lorsque l'Employeur veut créer une nouvelle fonction ou modifier une fonction existante de façon majeure, la nouvelle classification et le taux de rémunération de cette fonction sont établis par le même processus de pointage utilisé pour le dossier d'équité salariale, après entente entre l'Employeur et le Syndicat en tenant compte des fonctions existantes similaires ou comparables.
- 25.02 S'il n'y a pas entente au sujet du contenu et/ou du taux de rémunération de la fonction nouvelle ou modifiée, les parties ou l'une ou l'autre d'entre elles peuvent soumettre le grief directement à l'arbitrage.
- 25.03 L'augmentation de salaire consécutive à une classification ou une reclassification à la hausse est effective à la date de la demande de classification ou de révision de la classification déjà existante.
- 25.04 Aucune fonction existante ne peut être abolie et une nouvelle créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail dans le but de réduire le taux d'une fonction.
- 25.05 En aucun cas, une personne salariée affectée par une modification de fonction ne peut baisser de salaire et elle reçoit les augmentations prévues à la convention collective.
- 25.06 Les parties s'engagent à regarder la possibilité d'établir, pour chacune des fonctions existantes, une description de tâches qui sera décrite, s'il y a lieu, à l'annexe « E ».

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

26.01 Il est convenu que le régime de retraite actuellement en vigueur est maintenu aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention collective.

26.02 La contribution de l'Employeur est de dix pour cent (10 %) et la contribution du salarié est de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %).

Par contre, les salariés peuvent augmenter leur participation jusqu'à un maximum permis par la loi s'ils le désirent.

26.03 Les parties conviennent que les régimes complémentaires de retraite s'appliquent au régime de retraite s'il y a lieu.

ARTICLE 27 RÉTROACTIVITÉ

- 27.01 L'Employeur convient de remettre aux salariés, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivront la date de la signature de la présente convention, le montant de leur rétroactivité, s'il y a lieu.
- 27.02 Tous les salariés couverts par la présente bénéficient d'une rétroactivité basée sur toutes les heures régulières étant travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier et les heures supplémentaires au taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) ou de cent pour cent (100 %) selon le cas, ainsi que toutes les autres clauses à incidence monétaire.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et se termine le 31 décembre 2021.

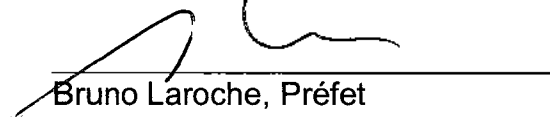
28.02 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

Signé à Saint-Léonard, ce 16^e jour du mois de mai 2017.

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE LA RIVIÈRE-DU-NORD**



Pierre Godin, Directeur Général

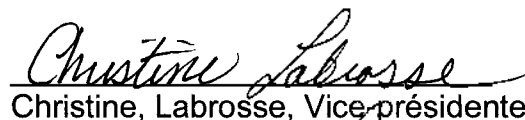


Bruno Laroche, Préfet

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2535**



Richard Filion, Président



Christine, Labrosse, Vice-présidente



Caroline Labelle, Conseillère syndicale

ANNEXE « A » LISTE DES EMPLOYÉS

Nom	Date d'embauche	Ancienneté	Années de service au 31 décembre	Vacances année courante
-----	-----------------	------------	----------------------------------	-------------------------

Employés réguliers

BRIÈRE, Danielle	6 juin 1988	28,59	28	209
FOURNIER, Denis	23 janvier 1989	27,96	27	209
BRIÈRE, Chantal	16 juin 1989	27,56	27	209
FILION, Richard	2 février 1998	18,92	18	169,5
BRASSEUR, Sylvie	14 avril 1998	18,73	18	169,5
GAMACHE, Johanne	1 janvier 2004	13,01	13	162,5
LABROSSE, Christine	9 octobre 2007	9,24	9	130
BÉLANGER, Geneviève	27 mars 2008	8,77	8	130
RICHER, Nathalie	7 mai 2012	4,65	4	97,5
LÉVEILLÉ, Richard	4 janvier 2016	0,99	-1	65
FORTIER, Alexandre	5 juillet 2016	0,49	-1	39

Temporaires-Remplaçants

LALANDE, Jean-Pierre (remplaçant)	4 juillet 2016	0,49	-1	39
-----------------------------------	----------------	------	----	----

Stagiaires-Étudiants

ANNEXE « B » FORMULAIRE D’AFFICHAGE INTERNE

Saint-Jérôme, ce _____ 20____

MRC de La Rivière-du-Nord
161 rue de la Gare, bureau 200
Saint-Jérôme (Québec)
J7Z 2B9

Madame, Monsieur,

Par la présente, je souhaite poser ma candidature dans le cadre de l'affichage interne pour le poste suivant :

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l’expression de mes salutations distinguées.

Signature

	Date	0-12 mois \$	1 à 2 ans \$	+ de 2 ans \$
Secrétaire réceptionniste Commis de bureau polyvalent	01-01-2017	25,04 \$	25,89 \$	26,98 \$
	01-01-2018	25,54 \$	26,41 \$	27,52 \$
	01-01-2019	26,05 \$	26,94 \$	28,07 \$
	01-01-2020	26,57 \$	27,48 \$	28,63 \$
	01-01-2021	27,10 \$	28,03 \$	29,20 \$
Secrétaire administration	01-01-2017	25,60 \$	26,46 \$	28,17 \$
	01-01-2018	26,11 \$	26,99 \$	28,73 \$
	01-01-2019	26,63 \$	27,53 \$	29,30 \$
	01-01-2020	27,16 \$	28,08 \$	29,89 \$
	01-01-2021	27,70 \$	28,64 \$	30,49 \$
Commis-comptable	01-01-2017	25,76 \$	26,59 \$	28,31 \$
	01-01-2018	26,28 \$	27,12 \$	28,88 \$
	01-01-2019	26,81 \$	27,66 \$	29,46 \$
	01-01-2020	27,35 \$	28,21 \$	30,05 \$
	01-01-2021	27,90 \$	28,77 \$	30,65 \$
Technicien en évaluation (Bureau)	01-01-2017	26,34 \$	27,22 \$	29,13 \$
	01-01-2018	26,87 \$	27,76 \$	29,71 \$
	01-01-2019	27,41 \$	28,32 \$	30,30 \$
	01-01-2020	27,96 \$	28,89 \$	30,91 \$
	01-01-2021	28,52 \$	29,47 \$	31,53 \$
Technicien en évaluation, Géomatique & Assistance aux usagers	01-01-2017	27,57 \$	28,44 \$	30,14 \$
	01-01-2018	28,12 \$	29,01 \$	30,74 \$
	01-01-2019	28,68 \$	29,59 \$	31,35 \$
	01-01-2020	29,25 \$	30,18 \$	31,98 \$
	01-01-2021	29,84 \$	30,78 \$	32,62 \$
Technicien en évaluation (Inspecteur-Calculateur)	01-01-2017	27,73 \$	28,70 \$	31,32 \$
	01-01-2018	28,28 \$	29,27 \$	31,95 \$
	01-01-2019	28,85 \$	29,86 \$	32,59 \$
	01-01-2020	29,43 \$	30,46 \$	33,24 \$
	01-01-2021	30,02 \$	31,07 \$	33,90 \$
Aménagiste	01-01-2017	27,80 \$	28,76 \$	31,40 \$
	01-01-2018	28,36 \$	29,34 \$	32,03 \$
	01-01-2019	28,93 \$	29,93 \$	32,67 \$
	01-01-2020	29,51 \$	30,53 \$	33,32 \$
	01-01-2021	30,10 \$	31,14 \$	33,99 \$

Salaire : Pour les années 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021, une augmentation de salaire de deux pour cent (2 %) sera accordée.

De plus, pour chacune des années, les pourcentages d'augmentation seront ajustés selon l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) de Statistique Canada région Montréal, sur une moyenne annuelle, jusqu'à un maximum de trois pour cent (3 %).

Salaire étudiant : le salaire sera fixé sur demande, par résolution du Conseil des maires.

ANNEXE « D » LISTE DES EMPLOYÉS RÉGULIERS

BRIÈRE, Danielle	technicienne en évaluation (bureau)
FOURNIER, Denis	technicien en évaluation (inspecteur-calculateur)
BRIÈRE, Chantal	secrétaire à l'administration
FILION, Richard	technicien en évaluation, géomatique & assistance aux usagers
BRASSEUR, Sylvie	commis de bureau polyvalent
GAMACHE, Johanne	commis de bureau polyvalent
RICHER, Nathalie	secrétaire-réceptionniste
LABROSSE, Christine	technicienne en évaluation (bureau)
BÉLANGER, Geneviève	commis-comptable
LÉVEILLÉ, Richard	technicien en évaluation (inspecteur-calculateur)
FORTIER, Alexandre	aménagiste

ANNEXE « E » DESCRIPTION DES FONCTIONS

Fera partie des travaux du comité des relations de travail en cours de convention.

ANNEXE « F » LISTE D'ÉQUIPEMENTS

La MRC remettra sur présentation des équipements endommagés ou usés à la MRC, les vêtements et équipements suivant la liste qui apparaît ci-dessous :

Employés salariés réguliers occupant le poste « d'inspecteur-calculateur »

- Une paire de raquettes :
- Une paire de crampons :
- Un manteau trois (3) saisons : avec le logo de la MRC;
- Un manteau long en hiver : avec le logo de la MRC ou dossard;
- Trois chandails ou chemises avec le logo de la MRC;
- Une paire de bottes sécuritaires (hiver), jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200 \$) qui sera remis sur présentation de la facture d'achat;
- Une paire de souliers sécuritaires (été).

Ces équipements sont fournis une première fois et remplacés au besoin.

ANNEXE « G » LETTRE D'ENTENTE | RETRAITE PROGRESSIVE

ENTRE La MRC de La Rivière-du-Nord
(ci-après désignée « l'Employeur »)
ET Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 2535
(ci-après désigné « le Syndicat »)
OBJET : Modalités concernant la retraite progressive
de _____

CONSIDÉRANT que l'Employeur doit veiller à la bonne marche des affaires et qu'il est en mesure d'organiser ses activités en tenant compte de cette diminution du temps de travail du salarié;

CONSIDÉRANT toutes les dispositions de l'article 18.07 de la convention collective 2017-2021 des employés de la MRC de La Rivière-du-Nord.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La semaine régulière de travail du salarié est de vingt et une (21) heures, réparties du _____ au _____, avec une (1) heure non rémunérée pour le repas.
2. La présente entente entre en vigueur le 1^{er} janvier 20__ et le demeure jusqu'à la date de départ à la retraite du salarié fixée au 31 décembre 20__.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jérôme,

Le _____ 20__.

EMPLOYÉ

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR
