

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2017-0698

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-2984

EMPLOYEUR MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP (MUNICIPALITÉ) 310, RUE SAINT-PIERRE RIVIÈRE-DU-LOUP QC G5R 3V3 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DU COMTÉ DE RIVIÈRE-DU-LOUP, SECTION LOCALE 2795 (SCFP) 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 2, RUE SAINT-GERMAIN EST, BUREAU 607 RIMOUSKI QC G5L 8T7		
Date signature : 2016-11-28	Nombre de salariés visés : 23	Date début : 2016-01-01
Date dépôt : 2016-12-21		Date d'expiration : 2020-12-31

Remarque :

Rénald Dompierre
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2016-12-28
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : renald.dompierre@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 644-6969

68

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA MUNICIPALITÉ
RÉGIONALE DE COMTÉ DE RIVIÈRE-DU-LOUP
SECTION LOCALE 2795 SCFP**

Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
2	DÉFINITION DES TERMES.....	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	6
4	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
5	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	7
6	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	7
7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	8
8	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	10
9	ANCIENNETÉ.....	11
10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON... 13	
11	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	17
12	LISTE DE RAPPEL.....	17
13	MÉCANISMES DU PLAN DE CLASSIFICATION.....	18
14	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	19
15	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	21
16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	23
17	VACANCES ANNUELLES.....	25
18	CONGÉS PAYÉS.....	27
19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	28
20	CONGÉS POUR ACTIVITÉS PARENTALES.....	29
21	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	33
22	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	34
23	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	34
24	POLITIQUE DE CRÉDITS MALADIE / RAISONS PERSONNELLES.....	34
25	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	36
26	RÉGIME DE RETRAITE.....	36
27	ACCIDENT DU TRAVAIL.....	37
28	MESURES DISCIPLINAIRES.....	38
29	CONGÉDIEMENT ET PRÉAVIS DE DÉPART.....	39
30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	39
31	PLAINTES ET POURSUITES CONTRE LES PERSONNES SALARIÉES.....	41
32	ALLOCATION AUTOMOBILE.....	41
33	LES PERSONNES SALARIÉES DE 55 ANS.....	43
34	DEVOIRS DE JURÉ OU DE TÉMOIN.....	43
35	SALAIRES.....	43

UB

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
36	ALLOCATIONS	44
37	FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT	45
39	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	45
39	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	46
40	DURÉE DE LA CONVENTION.....	46

ANNEXE

« A »	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	47
« B »	TITRES D'EMPLOIS ET DATES D'EMBAUCHE (ANCIENNETÉ)	48
« C »	ÉCHELLES SALARIALES.....	50
« D »	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	52

LETTRES D'ENTENTE

1	SERVICE D'INSPECTION RÉGIONALE – HORAIRE DE TRAVAIL.....	53
2	RÉDUCTION VOLONTAIRE DES HEURES DE TRAVAIL	54
3	CHEF D'ÉQUIPE.....	55
4	AVANTAGES SOCIAUX–INSPECTEUR EN BÂTIMENT ET EN ENVIRONNEMENT .	56
5	DISPOSITIONS RELATIVES AUX VACANCES ANNUELLES ET AU RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES LORS D'ABSENCE MALADIE	57
6	INTÉGRATION DE LA COORDONNATRICE AU DÉVELOPPEMENT RURAL ET DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT RURAL AUX EMPLOYÉS DE LA SECTION LOCALE 2795	59
7	PRIME DE SOUTIEN EN MATIÈRE DE TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS.....	61

72 UB

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention de la MRC de Rivière-du-Loup est de procurer aux personnes salariées les meilleures conditions possibles de travail, dans un climat de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat, de manière à faciliter le règlement de problèmes éventuels, tout en respectant l'opération normale de la MRC.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES**2.01 Affaires et activités syndicales officielles**

Un congrès, une réunion, une assemblée générale, un ou des cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

2.02 Affectation temporaire

Il y a affectation temporaire lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'employeur, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'elle occupe régulièrement.

2.03 Affichage

Désigne une procédure par laquelle l'employeur offre à ses personnes salariées tout poste vacant ou nouvellement créé et toute communication attachée ou posée sur le tableau par l'employeur à l'intention de ses personnes salariées.

2.04 Ancienneté

Désigne et comprend les jours, les mois, les années accumulés depuis le premier jour du dernier embauchage d'une personne salariée au service de l'employeur.

2.05 Comité de griefs

Comité consultatif composé de deux (2) représentants de chacune des parties, syndicat et employeur.

2.06 Conjoint

Désigne toute personne unie à une personne salariée par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, reconnu par les Lois du Québec et non annulé ni dissous par divorce; ou, à défaut, toute personne au sujet de

laquelle il est prouvé par la personne salariée, à la satisfaction de l'employeur, qu'elle cohabite en permanence depuis au moins un (1) an avec ladite personne salariée, ou depuis trois (3) mois si un enfant est issu de cette union, et que ladite personne salariée présente publiquement comme son conjoint. Cette définition ne trouve cependant aucune application en ce qui a trait aux régimes d'assurance collective et de pension prévus par la présente convention ou pouvant y être prévus.

2.07 Conseiller syndical

Personne nommée par le syndicat et n'étant pas une personne salariée de l'employeur.

2.08 Employeur

Désigne la MRC de Rivière-du-Loup.

2.09 Genre

Le terme «genre» comprend tous les termes employés dans ce contrat collectif de travail qui ont leur application tant au masculin qu'au féminin.

2.10 Grief

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

2.11 Jour ouvrable

Désigne chaque journée de travail prévue dans l'horaire de travail.

2.12 Mutation

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

2.13 Poste

Le genre de travail que fait une personne salariée s'appelle une fonction; les différentes activités de la fonction s'appellent des tâches; chaque personne salariée occupe un poste.

2.14 Promotion

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

2.15 Représentant syndical

Désigne toute personne salariée syndiquée nommée par les personnes salariées pour les représenter auprès de l'employeur.

2.16 Rétrogradation

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

2.17 Personne salariée

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.18 Personne salariée à temps complet

Désigne toute personne salariée qui travaille généralement le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

2.19 Personne salariée à temps partiel

- a) Désigne toute personne salariée qui travaille généralement un nombre d'heures moindre que celui prévu à la semaine régulière de travail. Le nombre d'heures peut varier suivant les besoins de l'employeur.
- b) Lorsque les nécessités constantes et régulières obligent l'employeur à créer un nouveau poste, mais que la quantité de travail à effectuer ne justifie pas la création d'un poste à temps plein, il peut créer un poste à temps partiel.
- c) La personne salariée à temps partiel bénéficie au prorata de son horaire régulier de travail, de tous les droits et privilèges de la convention collective, et ce, à la condition qu'elle puisse les exercer.
- d) Les congés fériés et jours de maladie de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante : 8,94% du salaire versé sur chaque paie.

2.20 Personne salariée de projet

Désigne et comprend toute personne salariée :

- 1) Embauchée pour une fonction déterminée n'existant qu'en fonction d'un projet subventionné par un programme d'emploi ou un programme d'aide financière fédérale ou provinciale ; ou

2) Embauchée spécifiquement pour la durée de tel projet.

Cette personne salariée est soumise aux conditions de la présente sauf qu'elle n'a pas droit à la procédure de griefs lors de la fin de son contrat. Cet emploi cesse avec la fonction ou avec le projet.

Lorsque son travail est à temps plein, elle est considérée comme personne salariée régulière et a les mêmes privilèges sauf que son emploi se termine avec la fin du projet ou le but pour lequel sa fonction était requise.

L'embauche d'une personne salariée de projet n'a pas pour effet d'entraîner le licenciement, la mise à pied ou une baisse de salaire de la personne salariée régulière.

La durée maximale d'une telle embauche est de vingt-quatre (24) mois, après quoi la personne salariée devient personne salariée régulière sur le titre d'emploi pour lequel elle a été embauchée.

2.21 Personne salariée en période de probation

Désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas complété sa période de probation de six (6) mois de service continu pour l'employeur.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a droit à la procédure de griefs qu'une fois sa période de probation complétée.

2.22 Personne salariée étudiante

Il est loisible à l'employeur d'engager des étudiants pour des projets spécifiques ou des étudiants pour la période de vacances du 15 avril au 1^{er} septembre de chaque année. Ceux-ci ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention sauf pour les articles 5 (RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE), 23 (SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL), 27 (ACCIDENT DU TRAVAIL), 31 (PLAINTES ET POURSUITES CONTRE LES PERSONNES SALARIEES), 32 (ALLOCATION AUTOMOBILE) et 36 (ALLOCATIONS). Il est entendu que l'engagement des étudiants n'aura pas pour effet de réduire :

- 1) Le nombre habituel des personnes salariées régulières ;
- 2) Le nombre des personnes salariées en période de probation ;

- 3) Le nombre d'heures régulières de travail des personnes salariées couvertes par la présente convention collective.

Les congés fériés et jours de maladie de la personne salariée étudiante se calculent et se paient de la façon suivante : 8,94% du salaire versé sur chaque paie.

2.23 Personne salariée régulière

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation au service de l'employeur.

2.24 Personne salariée régulière intermittente

Désigne toute personne salariée occupant un emploi intermittent coïncident avec une ou des périodes de l'année de calendrier et qui a complété sa période de probation.

La personne salariée régulière intermittente bénéficie au prorata de son horaire régulier de travail de tous les droits et privilèges de la convention collective et ce, à la condition qu'elle puisse les exercer.

Les congés fériés et jours de maladie de la personne salariée régulière intermittente se calculent et se paient de la façon suivante : 8,94% du salaire versé sur chaque paie.

2.25 Personne salariée temporaire

Le terme «personne salariée temporaire» désigne et comprend toute personne salariée embauchée spécifiquement pour combler un poste devenu vacant à cause de maladie, vacances, absence autorisée ou suite à un départ ou une démission ou aussi au cas de surplus de travail ou de besoins particuliers. Dans les cas de départ, de démission, de surplus de travail et de besoins particuliers, la période d'emploi temporaire ne devra pas excéder cinq (5) mois.

Les congés fériés et jours de maladie de la personne salariée temporaire se calculent et se paient de la façon suivante : 8,94% du salaire versé sur chaque paie.

La «personne salariée temporaire» n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait au salaire, aux vacances et à la procédure de grief sur les bénéfices énumérés au présent paragraphe.

La «personne salariée temporaire» est rémunérée selon le plan de classification en vigueur.

2.26 Syndicat

Désigne le Syndicat des employés de la Municipalité régionale de comté de Rivière-du-Loup, local 2795 du Syndicat canadien de la fonction publique.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Aux fins de négociations et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 3.02 La convention collective s'applique à tous les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.03 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, tout en respectant les stipulations de la présente convention collective.
- 3.04 Les conseillers syndicaux du SCFP peuvent participer à toutes les rencontres entre les parties.
- 3.05 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 3.06 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seraient aucunement affectées par cette nullité.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau servant à des fins syndicales, à un endroit acceptable et facilement accessible.
- 4.02 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus conformément à la clause 4.01.
- 4.03 L'employeur transmet au syndicat copie des règlements et/ou résolutions qu'il fait touchant l'une des personnes salariées.

- 4.04 L'employeur informe toute nouvelle personne salariée, lors de son embauche, de son statut et fournit au syndicat une copie de l'engagement de cette nouvelle personne salariée dans les deux (2) semaines qui suivent l'adoption de la résolution d'engagement de l'employé.
- 4.05 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.
- 4.06 Toute personne salariée a droit de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant du syndicat. La personne salariée peut obtenir gratuitement sur demande, une copie de tout document apparaissant à son dossier. Toute copie additionnelle est fournie sur demande au tarif habituel.
- 4.07 Le syndicat peut obtenir, dans les cas de griefs, une copie de tout document apparaissant au dossier de la personne salariée concernée par le grief et ceci avec l'autorisation de cette personne salariée, au tarif habituel.
- 4.08 Avec la permission de l'employeur ou de son représentant autorisé, le conseiller syndical du SCFP aura accès sur les terrains et dans les bâtisses de la MRC aux conditions et pour la durée alors convenues. La permission ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 5 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 5.01 Aux fins d'information seulement, les parties déclarent connaître la Charte des Droits et Libertés de la personne, L.R.Q. Chapitre C-12, et avoir pris connaissance de ses dispositions et stipulations.
- 5.02 L'employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention, était membre du syndicat ou qui le devient par la suite, ne peut démissionner du syndicat qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant l'expiration de la présente convention en avisant, par écrit, l'employeur et le syndicat.
- 6.02 Le syndicat a le droit de refuser l'adhésion d'une personne salariée ou de l'éliminer de ses rangs mais ceci ne change en rien l'obligation de l'employeur de faire la retenue suivant les dispositions du Code du travail.

- 6.03 a) Toute nouvelle personne salariée doit, dès son embauche, devenir membre en règle du syndicat ; à cette fin, elle doit signer une carte d'adhésion au syndicat.
- b) L'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée du seul fait que le syndicat l'a refusée, suspendue ou expulsée de ses rangs.
- 6.04 Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur doit retenir sur le salaire de toute personne salariée qui est membre du syndicat, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation régulière ou spéciale.
- L'employeur doit de plus retenir sur le salaire de toute autre personne salariée faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.
- 6.05 Toute nouvelle personne salariée doit signer à cet effet un document autorisant l'employeur à retenir sur son salaire le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation. Une formule est prévue en annexe des présentes.
- 6.06 L'employeur est tenu de remettre au trésorier du syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé à chaque personne salariée et le nom de celle-ci sur la formule prévue à cette fin en annexe « D ».
- 6.07 Relativement aux cotisations, l'employeur adresse toute correspondance au trésorier du syndicat à l'adresse habituelle du syndicat ou à l'adresse indiquée par celui-ci.
- 6.08 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire du travail de décider si une personne salariée fait partie de l'unité de négociation, 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 la décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention, les noms de ses officiers, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité de griefs. 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.

- 7.02 Lors d'une convocation par l'employeur relativement à une matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat, s'il en manifeste le désir, a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical. Cette personne ou ce représentant est alors libéré par l'employeur.
- 7.03 Seul le président du syndicat ou la personne dûment mandatée par son exécutif sont habilités à demander des libérations aux fins du présent article.
- 7.04 Deux (2) représentants autorisés du syndicat peuvent, après entente avec l'employeur (chef du département ou son remplaçant), s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, lorsqu'ils rencontrent l'employeur ou ses représentants dans les cas suivants :
- 1) Négociation et conciliation de la convention collective ;
 - 2) Discussions avec l'employeur relatives à des griefs ;
 - 3) Réunions des comités conjoints, patronal-syndical, prévus à la convention ou formés par la suite ;
 - 4) Enquête et rencontre sur des griefs avec l'accord des parties.
- Deux (2) représentants autorisés du syndicat peuvent, après entente avec l'employeur (chef du département ou son remplaçant), s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement dans les cas suivants :
- 1) Audition de grief par l'arbitre ;
 - 2) Audition devant une instance du ministère du Travail.
- 7.05 En ce qui regarde les activités syndicales officielles (congrès, colloques, journées d'étude ou de formation syndicale), les représentants autorisés du syndicat, mais pas plus que deux (2) à la fois et pour un maximum d'un (1) par service, peuvent, après avis préalable de cinq (5) jours ouvrables donné à l'employeur, participer à telles réunions et ce, sans perte de salaire pour un maximum de six (6) jours ouvrables par année pour l'ensemble des délégués. Toute autre absence supplémentaire s'effectue sans salaire et est soumise au même préavis.
- 7.06 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 7.05, le syndicat transmet à l'employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite signée par son représentant. 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.

Pendant la période de la préparation et du dépôt des rôles, c'est à dire du 15 juillet au 1^{er} septembre, l'employeur peut exiger qu'un maximum d'une (1) personne salariée à la fois puisse s'absenter au service de l'évaluation.

- 7.07 Le syndicat désigne les deux (2) membres qui formeront le comité de griefs.
- 7.08 Avec l'autorisation de l'employeur ou de son représentant, le conseiller syndical peut rencontrer sur les lieux du travail, dans un endroit approprié durant les heures de travail, ou s'entretenir au téléphone avec toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci, pour un maximum d'une (1) heure par mois par personne salariée. L'autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 7.09 Toute libération sans perte de traitement consentie en vertu de la présente convention cesse de s'appliquer lorsque les personnes salariées sont en grève.
- 7.10 Si l'une ou l'autre des parties convoque une rencontre patronale-syndicale, cette rencontre doit se tenir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la convocation ou à défaut dans les plus brefs délais.
- 7.11 L'employeur consent à mettre sans frais, à la disposition du syndicat, un local adéquat pour servir de lieu de réunion lorsque ce dernier en fait la demande. Cependant, ce local doit être disponible à l'employeur sans lui engendrer des frais supplémentaires.
- 7.12 Lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, l'employeur alloue à un ou une délégué-e syndical-e, ainsi qu'à ladite personne salariée, un maximum d'une (1) heure de libération syndicale, sans perte de traitement ou autres avantages et ce, pendant les heures de travail, pour permettre l'accueil de cette dernière.

ARTICLE 8 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 8.01 L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, à la date de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de comité de relations de travail.
- 8.02 Ledit comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat désignés par les parties. Les représentants des deux (2) parties pourront s'adjoindre les personnes qu'ils jugeront à propos. Il est convenu que le conseiller syndical peut assister aux rencontres du comité.
- 8.03 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, grief ou mécontentement, relatif aux conditions de travail ou aux autres

relations entre l'employeur d'une part et les personnes salariées et le syndicat d'autre part.

8.04 Le comité de relations de travail agit comme comité de griefs, comité de santé et sécurité au travail, comité de plainte dans le cas de plainte de harcèlement.

8.05 Au début de chaque année, le comité de relations de travail tient une rencontre où, en plus de l'ordre du jour établi par les parties, il fixe l'horaire des rencontres à tenir au cours de l'année à venir. Les parties conviennent de tenir un minimum de deux (2) rencontres par année.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le comité se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur les heures normales de travail, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un délai plus long.

A chaque réunion du comité est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours précédant la prochaine rencontre du comité.

8.06 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés au comité et à fournir des recommandations à l'autorité compétente.

8.07 Pour lier les parties, les recommandations, devront avoir fait l'objet d'une entente écrite entre elles.

Les personnes salariées libérées pour assister au comité sont rémunérées; de plus, elles conservent tous les droits et privilèges prévus à la convention comme si elles étaient demeurées au travail.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01
- a) La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée. A compter de ce moment, son ancienneté est rétroactive au premier jour de son dernier embauchage ;
 - b) L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

- 9.02 A moins de stipulation contraire, 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.
- 9.03 A chaque renouvellement de la convention collective, l'employeur affiche aux endroits habituels, pour une période de trente (30) jours de calendrier, une liste comprenant les renseignements suivants :
- nom
 - date d'entrée
 - service
 - classification
 - ancienneté
 - statut (régulier, en période de probation, etc.)
- 9.04 La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, pour une durée maximale de dix-huit (18) mois ;
 - b) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, pendant les dix-huit (18) premiers mois ;
 - c) Dans le cas de congé sans traitement, jusqu'à concurrence de six (6) mois de calendrier, à moins d'une extension écrite et convenue entre la personne salariée, le syndicat et l'employeur ;
 - d) Dans le cas d'absence au travail pour congés parentaux, pour la durée du congé.
- 9.05 La personne salariée conserve son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Dans le cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail, pour une période de trente-six (36) mois à compter de l'expiration des dix-huit (18) premiers mois prévus à l'article précédent ;
 - b) Absence pour maladie ou accident autres qu'accident du travail ou maladie professionnelle du dix-neuvième (19^e) au trente-sixième (36^e) mois de cette maladie ou accident ;
 - c) Dans le cas de mise à pied et d'un congé sans traitement jusqu'à l'expiration de la période prévue pour être exclu de la liste de rappel, excepté dans le cas d'un congé parental ;

- d) Dans le cas d'absence au travail pour fonctions syndicales permanentes ou électives pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier ;
- e) 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.

9.06 La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Congédiement ou licenciement, à moins que ceux-ci n'aient été annulés par la procédure de règlement de griefs ;
- b) Abandon volontaire du service de l'employeur ;
- c) Mise à la retraite ;
- d) Abstention d'aviser de son retour au travail dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent un rappel après une mise à pied ou de se rapporter au travail dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le rappel ;
- e) Mise à pied excédant douze (12) mois ;
- f) Lorsque les absences dépassent les périodes mentionnées à l'article 9.05.

9.07 L'annexe « B » constitue, à la date de la signature de la convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'employeur.

L'employeur transmet au syndicat une liste mise à jour en date du 1^{er} avril de chaque année.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET AVANCEMENT D'ÉCHELON

10.01 Pour combler un poste nouvellement créé ou un poste devenu vacant, l'employeur procède à un affichage de huit (8) jours et envoie simultanément une copie de l'offre d'emploi au syndicat.

Modification de la durée d'un poste à temps partiel en un poste à temps plein

L'employeur peut modifier la durée d'un poste à temps partiel pour en faire un poste à temps plein.

Dans ce cas, lorsque la durée du poste à temps partiel inscrite lors de l'affichage est de moins de soixante pour cent (60%) de la durée de la semaine régulière de travail, l'employeur affiche le nouveau poste créé. L'employeur abolit alors le poste à temps partiel et les mécanismes prévus à l'article 14 s'appliquent.

Par contre, si la durée du poste à temps partiel inscrite lors de l'affichage est de soixante pour cent (60%) et plus de la durée de la semaine régulière de travail, l'employeur offre le poste à temps plein à la personne salariée détentrice du poste à temps partiel. Si celle-ci le refuse, les mécanismes prévus à l'article 14 s'appliquent et l'employeur affiche le nouveau poste créé.

- 10.02 Les indications apparaissant sur les affichages sont :
- a) Le titre du poste
 - b) Une description des tâches
 - c) Le service
 - d) L'échelle salariale
 - e) La période d'affichage
 - f) Les exigences normales de la tâche
 - g) Le lieu de travail
 - h) Le statut rattaché au poste
 - i) Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail approximatif par période de quatre (4) semaines sera fourni à titre indicatif
- 10.03 Sous réserve des dispositions de la clause 10.12, les personnes salariées intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite à l'employeur pendant la période d'affichage.
- 10.04 Le poste doit être accordé et comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, en autant qu'elle puisse remplir les exigences au niveau de la scolarité et/ou que ses connaissances lui permettent de remplir les exigences normales de l'emploi. Le fardeau de la preuve de l'incapacité de la personne salariée à remplir les exigences normales de l'emploi incombe à l'employeur.
- 10.05 Le nom de la personne salariée nommée est affiché pour une durée de quinze (15) jours ; copie de cette nomination est transmise au syndicat.
- La personne salariée qui a été candidate à ce poste mais qui n'a pas été acceptée, peut, si elle a plus d'ancienneté que celle qui a été choisie, demander à l'employeur les raisons de son refus. Cette demande doit se faire dans les cinq (5) jours de la nomination.

L'employeur lui communique une réponse dans les cinq (5) jours suivants, avec copie au syndicat.

10.06 Il est loisible à toute personne salariée de poser sa candidature à tout poste vacant ou à tout poste nouvellement créé.

- 10.07
- a) Dans le cas où l'employeur décide de procéder à une promotion ou à une mutation, il doit accorder à la personne salariée une période d'entraînement de **vingt (20) jours** ouvrables. Dans le même délai, c'est-à-dire durant cette période d'entraînement, la personne salariée, si elle le désire, peut réintégrer le poste qu'elle occupait antérieurement à la promotion ou mutation, avec tous les droits et privilèges acquis à son ancien poste.
 - b) De même, l'employeur, dans ce même délai de **vingt (20) jours** ouvrables, peut retourner la personne salariée à son ancien poste avec tous les droits et privilèges acquis à son ancien poste; dans ce dernier cas, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
 - c) **Sur demande de l'employeur, la période d'entraînement peut être prolongée de vingt (20) jours ouvrables.**
 - d) **L'employeur peut également confirmer la personne salariée dans le poste avant la fin de cette période d'entraînement.**

10.08 La personne salariée promue passe automatiquement à sa nouvelle classification, au premier échelon dont le salaire est immédiatement supérieur au sien.

La promotion doit représenter une augmentation minimale de trois pour cent (3%). Lorsque le taux de salaire obtenu se situe inter-échelon, ce taux de salaire est maintenu jusqu'à l'avancement d'échelon. Le taux obtenu ne peut dépasser le taux maximal de la classe salariale.

Lors d'une mutation, le taux de salaire de la personne salariée demeure inchangé.

10.09 Dans le cas de rétrogradation volontaire, la personne salariée se situe dans sa nouvelle classe à l'échelon qui lui assure un salaire immédiatement inférieur au sien. Cette clause ne s'applique pas suite à une réintégration selon la clause 10.07.

10.10 Lorsqu'une personne salariée est promue ou mutée dans un poste situé à l'extérieur de l'unité d'accréditation, l'employeur peut, si cette fonction dure six (6) mois ou moins, réintégrer la personne salariée dans son ancien poste,

sans préjudice à tous les droits et privilèges acquis antérieurement à cet ancien poste.

10.11 Toute personne salariée promue à la MRC dans un poste situé à l'extérieur de l'unité d'accréditation et qui n'est pas confirmée dans son nouveau poste peut, dans un délai de six (6) mois de la date de promotion, réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous les droits et privilèges afférents à ce poste, conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté.

10.12 Toute personne salariée absente de son travail lors de la période d'affichage d'un poste vacant, peut poser sa candidature à ce poste aux conditions suivantes :

- 1) Si elle est absente pour moins de huit (8) jours ouvrables, dans les trois (3) jours de son retour au travail ;
- 2) Si elle est absente pour plus de huit (8) jours ouvrables, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'expiration de l'affichage.

10.13 Ne sont pas considérés comme postes vacants, au sens du présent article, ceux qui sont dégagés par suite :

- a) De maladie ou d'accident ;
- b) De maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ;
- c) Des vacances annuelles ;
- d) D'absences autorisées ;
- e) De congés parentaux ;
- f) D'absences pour activités syndicales ;
- g) D'affectations temporaires.

10.14 L'employeur convient de ne pas utiliser le système d'examen comme seul critère de promotion, de mutation ou de rétrogradation.

10.15 À compter de la date de la signature de la convention collective, le passage d'un échelon à un autre se fait automatiquement à la date anniversaire d'entrée en service de la personne salariée jusqu'à concurrence des échelons de sa classe.

Dans le cas d'une personne salariée autre que celle à temps complet, le passage d'un échelon à un autre échelon se fait automatiquement lorsqu'elle a travaillé au moins la moitié du temps prévu pour une personne salariée à temps complet. Cependant, cette façon de faire ne peut avoir pour effet que la personne salariée progresse plus rapidement que si elle était à temps complet.

ARTICLE 11 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 11.01 Lorsqu'une personne salariée couverte par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'employeur, en tout ou en partie, une fonction couverte par la présente convention autre que celle qu'elle remplit régulièrement, elle reçoit pour la durée de son travail :
- a) Son salaire au moment de l'affectation, si l'affectation est faite à une classification inférieure ;
 - b) Si l'affectation implique une classification supérieure, la personne salariée reçoit **une prime de cinq pour cent (5%) de son taux horaire ajoutée à son taux horaire, appliquée sur les heures effectuées seulement** ;
 - c) Pour recevoir **cette prime**, le travail devra représenter un total minimal de vingt pour cent (20%) de la semaine régulière de travail.
- 11.02 La personne salariée appelée à remplir, en tout ou en partie, les tâches d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, reçoit cent vingt pour cent (120%) de son salaire régulier.
- 11.03 Il est loisible à une personne salariée de refuser une affectation temporaire à un poste non compris dans l'unité de négociation.

ARTICLE 12 LISTE DE RAPPEL

- 12.01
- a) Lorsque l'employeur doit mettre à pied une personne salariée temporaire ou de projet, il doit procéder par ancienneté selon le titre d'emploi occupé. La personne salariée mise à pied est inscrite sur une liste de rappel pour une période maximale de douze (12) mois après quoi, si elle n'a pas été rappelée, se voit radiée de la liste de rappel.
 - b) Une fois par année civile, avant le 1^{er} avril, l'employeur remet au syndicat la liste de rappel comprenant les noms, fonctions, ancienneté et dernière période d'emploi des personnes inscrites sur la liste de rappel.
 - c) Dès qu'un travail est disponible, l'employeur rappelle par ordre d'ancienneté les personnes salariées inscrites sur la liste, à condition que ces dernières puissent satisfaire aux exigences minimales du travail disponible. Si au terme de ce rappel l'employeur est de nouveau forcé de procéder à une mise à pied, il procède selon le paragraphe a).
 - d) Une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui refuse un travail sans motif valable est radiée de la liste de rappel, à moins qu'elle occupe déjà un autre emploi au moment du rappel.

- e) Une personne salariée peut se retirer temporairement de la liste de rappel et ce, pour un maximum de deux (2) périodes d'une durée maximale de trente (30) jours par année civile.

ARTICLE 13 MÉCANISMES DU PLAN DE CLASSIFICATION

- 13.01 La description d'emploi est indicative et non limitative et spécifie les responsabilités du titulaire et sert de base à la classification de l'emploi et d'indication à la personne salariée de ce qui constitue les tâches caractéristiques de sa fonction.

La personne salariée déjà classifiée, qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques de sa description d'emploi est considérée comme accomplissant l'emploi.

Il est du ressort de l'employeur de définir le contenu des emplois, de les décrire et de les ranger dans le plan de classification établi à la présente convention.

L'employeur reconnaît aussi qu'il doit définir le contenu des emplois selon les responsabilités confiées à la personne salariée.

- 13.02 Avant la création d'un nouveau titre d'emploi ou avant la modification des fonctions rattachées à un poste, l'employeur rencontre et consulte les représentants syndicaux pour les attributions et le salaire attaché à ce poste ou à ce titre d'emploi, selon une nouvelle classification à être négociée entre les parties.

Lors de la création d'un nouveau titre d'emploi ou de la modification d'un titre d'emploi existant, l'employeur remet au syndicat le descriptif d'emploi dans les trente (30) jours suivant la création ou la modification.

S'il y a désaccord en ce qui concerne le salaire, les parties peuvent convenir de le faire décider par un arbitre qui devra tenir compte des fonctions existantes et des salaires en vigueur chez l'employeur.

De plus, tout titre d'emploi nouvellement créé ou modifié sera réévalué après six (6) mois de travail dans le poste.

- 13.03 Toute entente ou décision relative au salaire aura un effet rétroactif à la date d'entrée en fonction de la personne salariée dans le poste nouveau ou modifié.

- 13.04 Aucune personne salariée ne doit subir de réduction de salaire par suite de la reclassification de sa fonction ou du changement dans les descriptions de sa tâche.
- 13.05 Lors d'une **reclassification dans une classe supérieure**, la personne salariée reçoit le salaire correspondant à celui de l'échelon de son nouvel emploi dont le salaire est immédiatement supérieur à celui qu'elle gagnait avant la **reclassification**.
- 13.06 Lors d'une **reclassification dans la même classe salariale**, le taux de salaire demeure inchangé.
- 13.07 Lors d'une **reclassification dans une classe inférieure**, la personne salariée conserve son taux de salaire jusqu'à ce que les taux de sa nouvelle échelle aient rattrapé son taux de salaire initial.
- 13.08 S'il y a création d'un nouveau titre d'emploi ou modification des fonctions rattachées à un poste, l'annexe « C » sera modifiée pour tenir compte des changements qui auront été apportés.

ARTICLE 14 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 14.01 Pendant la durée de la convention, aucune personne salariée régulière ou qui le devient durant la vie de la convention collective ne peut être licenciée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques.
- 14.02 Si, pendant la durée de la convention, l'employeur doit, par suite ou à l'occasion de manque de travail, d'abolition de poste, de changement 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.
- 14.03 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 la personne salariée justifiant moins de trois (3) ans de service continu.
- 14.04 Les parties doivent se rencontrer sans délai afin d'étudier les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les personnes salariées concernées. Les parties peuvent alors discuter :
- 1) De l'application de l'article de l'ancienneté ;
 - 2) De l'entraînement et du recyclage de certaines personnes salariées afin de leur permettre d'accéder aux fonctions disponibles ;

3) De toutes modalités sur lesquelles les parties s'entendront.

14.05 La personne salariée régulière dont le poste est aboli et la personne salariée régulière qui est touchée par une cessation temporaire de sa fonction, peut choisir entre l'entraînement, le recyclage et les mécanismes prévus au paragraphe 14.06.

14.06 a) L'employeur détermine d'abord quels postes sont abolis, définitivement ou temporairement.

b) Est déplacée, la personne salariée régulière qui a le moins d'ancienneté dans la classe du poste aboli.

c) La personne salariée régulière ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté et exiger d'être déplacée dans une autre classe, aux dépens de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans cette classe, mais à la condition toutefois que ladite personne salariée ait plus d'ancienneté et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

d) Chaque personne salariée ainsi déplacée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au paragraphe 14.06 c), pourvu qu'il y ait une personne salariée d'une classe égale ou inférieure à la sienne et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

e) La personne salariée régulière déplacée à un autre poste, en vertu des paragraphes précédents, transporte à son nouveau poste l'ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

14.07 La personne salariée régulière déclarée surplus après les mécanismes prévus au paragraphe 14.06 doit accepter de se soumettre à l'entraînement ou au recyclage qui lui est proposé en autant que l'employeur ait du travail à lui donner ; s'il n'y a aucun travail ou en cas de refus, cette personne salariée sera mise à pied et inscrite sur la liste de rappel pour une durée maximum de douze (12) mois.

Une indemnité de départ équivalant à quinze (15) jours réguliers de travail par année de service avec un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours est versée à la personne salariée dans le cas où la personne salariée n'est pas rappelée au travail et la personne salariée perd ses droits d'ancienneté par suite d'une mise à pied excédant douze (12) mois.

De plus, la personne salariée déclarée surplus et inscrite sur la liste de rappel peut choisir à n'importe quel moment de recevoir l'indemnité. Dans ce dernier cas celle-ci doit donner sa démission.

- 14.08 Dans le cas de rappel au travail des personnes salariées sur la liste de rappel, ces rappels doivent se faire par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui rencontrent les exigences normales de l'emploi.
- 14.09 Aucun travail ou service exécuté présentement par les personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale ne doit être donné à contrat ou à sous-contrat à une compagnie ou à un contracteur individuel si ceci est de nature à causer des mises à pied ou une réduction de salaire aux personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale.
- 14.10 Tout grief fait en vertu du présent article a préséance sur tout autre.

ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01 a) La durée de la semaine régulière de travail est de trente-quatre (34) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement avec un horaire fixe soit du lundi au jeudi de 8h15 à 12h00 et de 13h00 à 16h45 et le vendredi de **8h00 à 12h00**.
- b) Lorsque les salariés sont sur la route, l'horaire de travail est discutable avec le responsable du service.
- c) Toute personne salariée peut, à sa demande et après entente avec le supérieur immédiat ou autre personne en autorité, accumuler une banque de temps d'un maximum de **trente-quatre (34)** heures au taux simple qu'elle pourra reprendre en heures de congé au moment qui lui convient, mais en tenant compte de la bonne marche de l'organisation et après entente avec le supérieur immédiat, ou autre personne en autorité, qui ne peut refuser sans motif valable. Cette banque est différente de celle prévue au paragraphe 16.11 et doit être comptabilisée séparément.

Malgré ce qui précède, à la demande du supérieur immédiat ou autre personne en autorité, la personne salariée est tenue de reprendre en congé les heures mises en banque au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Il est loisible à l'employeur en tout temps, avec l'accord de la personne salariée, de payer les heures accumulées dans une banque de temps.

- 15.02 a) La durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée qui occupe la fonction d'inspecteur en bâtiment et en environnement est de trente-quatre (34) heures travaillées selon les besoins pendant la période débutant le lundi et se terminant le vendredi.

b) Le nombre d'heures réellement effectuées et rémunérées dans la semaine régulière de travail par l'inspecteur en bâtiment et en environnement peut être supérieur ou inférieur à trente-quatre (34) heures, sans toutefois excéder quarante (40) heures, et ce, en fonction des besoins du service. Toutefois, au 31 décembre de chaque année, le nombre moyen d'heures payées* à travers les semaines régulières de travail doit se situer entre trente-quatre (34) heures et quarante (40) heures.

* Heures payées = (heures travaillées x 1,0894) x le taux de vacances annuelles payables pour la période concernée.

c) La personne salariée qui occupe la fonction d'inspecteur en bâtiment et en environnement ne doit pas considérer comme du temps travaillé le temps pris pour se rendre à ses ports d'attache et désignés dans l'entente intermunicipale. De plus, le temps pris en soirée pour des réunions est considéré et traité tel que formulé dans la directive interne. Cependant, l'inspecteur en bâtiment et en environnement qui a deux (2) ports d'attache ou plus à l'intérieur d'une même semaine reçoit une prime de dix dollars (10,00 \$) par semaine, versée en même temps que le salaire.

15.03 Toute personne salariée a droit, sans perte de traitement, à une période de quinze (15) minutes de repos par demi-journée régulière de travail. En règle générale et à la condition qu'il soit satisfait aux besoins du service, les périodes de repos se prennent entre 10h15 et 10h30 l'avant-midi et de 15h00 à 15h15 l'après-midi. Si la personne salariée ne peut pas prendre son repos au temps convenu, sa période sera prise ultérieurement après entente avec l'employeur.

Les personnes salariées affectées à la réception des appels et à l'accueil de la clientèle doivent concerter leurs périodes de prise de pause afin d'assurer la continuité des services.

15.04 Le temps raisonnable pris par une personne salariée pour se déplacer dans l'exécution et au cours des heures de son travail est considéré comme du travail.

15.05 Gestion des heures de travail

La semaine régulière de travail des personnes salariées occupant l'un des titres d'emplois spécifiés **aux classes 2, 3 et 4** de l'Annexe « C » article 1 à l'**exception** de l'adjoint technique en évaluation, **du préventionniste à la sécurité incendie et du technicien en administration** est de trente-quatre (34) heures réparties sur cinq (5) jours, incluant les fins de semaine, en fonction des besoins du service. La personne salariée détermine son horaire

en fonction de sa charge de travail, en collaboration avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Tout travail accompli en dehors de la journée ou de la semaine régulière de travail, telle qu'établie à l'article 15 (DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL), et autorisé par le supérieur immédiat ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 16.02 Une personne salariée qui a à siéger ou à faire des représentations sur des comités de travail de la MRC ou d'organismes externes, ou à répondre à un appel de service (coordonnateur à la sécurité incendie-chef de la prévention) en dehors de l'horaire normal de travail, est rémunéré à taux simple jusqu'à concurrence de trente-quatre (34) heures sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 16.05 a).
- 16.03 Lorsqu'une personne salariée désire participer à une activité de formation ou de perfectionnement, à un colloque ou à un congrès, dans le cadre de son travail mais qui n'est pas jugée essentielle par l'employeur, cette personne salariée et l'employeur peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la présente quant à l'application du temps travaillé et du temps supplémentaire.
- 16.04 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire sauf pour les trois (3) premières heures excédant la semaine régulière de travail pour les personnes salariées à temps complet et les trois (3) premières heures excédant la journée régulière de travail pour les autres personnes salariées.
- 16.05 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré comme suit :

a) Jours ouvrables

Taux horaire simple majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures excédant la journée régulière de travail. Malgré ce qui précède, lorsqu'une personne salariée inspecteur en bâtiment et en environnement **ainsi que le coordonnateur à la sécurité incendie-chef de la prévention et le préventionniste à la sécurité incendie** effectue des heures excédant la journée régulière de travail pendant un jour ouvrable, le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux simple jusqu'à concurrence de quarante (40) heures. Il y va de même pour le technicien en évaluation classe 3 et l'adjoint technique en évaluation lorsque ceux-ci sont affectés à des travaux d'inspection pendant un jour ouvrable. Cependant, tout travail supplémentaire tel que prévu à l'article 16.04 doit

être minimalement rémunéré au taux horaire simple majoré de cinquante pourcent (50%).

b) Congés hebdomadaires et les journées chômées et payées

Deux (2) fois le taux du salaire horaire régulier de la personne salariée.

- 16.06 Toute période de travail en temps supplémentaire de trois (3) heures continues ou plus comprend une (1) période de repos de quinze (15) minutes.
- 16.07 Toute personne salariée qui est rappelée au travail un jour de congé, un dimanche ou après avoir terminé sa journée normale de travail sera rémunérée au taux de temps supplémentaire. Lors d'un tel rappel, la personne salariée ne recevra jamais un montant moindre que trois (3) heures au taux de salaire prévu à **16.05**. Le minimum de trois (3) heures ne s'applique pas lorsque la personne salariée est avisée durant qu'il est au travail que ses services seront requis pour effectuer un travail en dehors des heures régulières de travail.
- 16.08 Toute fraction d'heure de quinze (15) minutes ou moins, est calculée pour une période de quinze (15) minutes.
- 16.09 Lorsque le temps supplémentaire est requis, celui-ci est réparti à tour de rôle parmi les personnes salariées régulières qui exécutent habituellement ce travail et à qui le travail a été confié. A cette fin, une liste des personnes salariées est établie par ordre d'ancienneté. La personne salariée qui n'est pas disponible pour exécuter le travail supplémentaire requis perd son tour. Si aucune personne salariée régulière n'est disponible pour exécuter le travail supplémentaire, l'employeur peut l'offrir à une personne salariée temporaire déjà en place.
- 16.10 La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour chômé et payé a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.
- 16.11 A la demande de la personne salariée ou à la demande de l'employeur, et avec l'accord de la personne salariée, il sera loisible de convertir le temps supplémentaire en heures de congé jusqu'à concurrence d'une durée de **trente-quatre (34)** heures. Les dates ou les périodes de congé sont déterminées par entente entre l'employeur et la personne salariée. Cependant, l'employeur ne peut refuser la reprise de temps à une personne salariée sans motif valable.

A la fin de l'année, le temps non repris doit être monnayé et payé à la personne salariée. Le temps non repris peut également être transféré, en tout

ou en partie, à l'année suivante, pour autant que le maximum de la banque soit respecté.

ARTICLE 17 VACANCES ANNUELLES

17.01 Toute personne salariée a droit à des vacances annuelles payées selon la durée de service continu, établies chaque année au 30 avril conformément aux dispositions ci-après énoncées, c'est-à-dire que l'année de référence se termine le 30 avril de l'année en cours.

17.02 **Pour l'application des vacances annuelles, chaque journée de vacances correspond à 6,8 heures payées (10 jours = 68 heures et 15 jours = 102 heures).**

- a) Toute personne salariée qui a moins d'une année de service accumulée au 30 avril a droit, si elle a été embauchée à l'échelon 4 ou moins de sa classe salariale, à une (1) journée par mois travaillé pour un maximum dix (10) jours ouvrables ou si elle a été embauchée à l'échelon 5 ou plus de sa classe salariale, à une journée et demi (1 1/2) par mois travaillé pour un maximum de quinze (15) jours.
- b) La personne salariée ayant un (1) an de service mais moins de trois (3) ans de service a droit, si elle a été embauchée à l'échelon 4 ou moins de sa classe salariale, à dix (10) jours ouvrables de vacances **totalisant 68 heures payées** ou, si elle a été embauchée à l'échelon 5 ou plus de sa classe salariale, à quinze (15) jours ouvrables de vacances **totalisant 102 heures payées**.
- c) La personne salariée ayant trois (3) ans de service mais moins de six (6) ans de service a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances **totalisant 102 heures payées**.
- d) La personne salariée ayant six (6) ans de service mais moins de **douze (12)** ans de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances **totalisant 136 heures payées**.
- e) La personne salariée ayant **douze (12)** ans de service mais moins de **quinze (15)** ans de service a droit à vingt-et-un (21) jours de vacances **totalisant 142,8 heures payées**.
- f) La personne salariée ayant **quinze (15)** ans de service mais moins de **dix-sept (17)** ans de service a droit à vingt-deux (22) jours de vacances **totalisant 149,6 heures payées**.

- g) La personne salariée ayant **dix-sept (17)** ans de service mais moins de **dix-neuf (19)** ans de service a droit à vingt-trois (23) jours de vacances **totalisant 156,4 heures payées.**
- h) La personne salariée ayant **dix-neuf (19)** ans de service mais moins de **vingt-et-un (21)** ans de service a droit à vingt-quatre (24) jours de vacances **totalisant 163,2 heures payées.**
- i) La personne salariée ayant **vingt-et-un (21)** ans de service et plus a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances **totalisant 170 heures payées.**
- 17.03 La personne salariée en vacances reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait au taux régulier, comme si elle était au travail.
- 17.04 L'employeur affiche aux endroits habituels le quantum de vacances avant le 1^{er} mars de chaque année. Les personnes salariées expriment leur choix de vacances avant le 15 avril. L'employeur détermine et fait connaître à chaque personne salariée, avant le 1^{er} mai de chaque année, sa(ses) date(s) de vacances.
- La grille de choix de vacances de l'employeur doit inclure suffisamment de choix pour permettre à chaque personne salariée de choisir dix (10) jours ouvrables consécutifs de vacances pour la période entre le 15 juin et le 15 août de chaque année.
- 17.05 L'employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte de :
- 1) L'ancienneté de la personne salariée au sein de son unité de travail dans le service ;
 - 2) La préférence exprimée par la personne salariée ;
 - 3) Les besoins de l'unité de travail dans le service.
- 17.06 Toutes les personnes salariées expriment d'abord leur choix pour dix (10) jours ouvrables de vacances. Lorsque ce premier choix est exprimé, les personnes salariées ayant droit à plus de dix (10) jours ouvrables de vacances expriment leur choix pour les jours excédant la première tranche de dix (10) jours.
- 17.07 Les vacances se prennent dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence.

- 17.08 Une personne salariée peut changer ses dates de vacances après entente avec son supérieur, à la condition que la période de vacances des autres personnes salariées soit respectée.
- 17.09 La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie, et non rétablie au début de la période déterminée pour ses vacances peut, si elle le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure, après entente avec son supérieur immédiat.
- Lorsqu'une personne salariée se rapporte malade pendant sa période normale de vacances, les jours approuvés en maladie n'affectent pas les vacances de la personne salariée et la partie des vacances sera reprise après entente avec l'employeur, sur présentation d'une pièce justificative.
- 17.10 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 17.11 En cas de décès de la personne salariée, les ayants droit ou héritiers légaux auront droit, en argent, aux jours de vacances accumulés et aux jours de maladie non pris et autres avantages de la présente convention.

ARTICLE 18 CONGÉS PAYÉS

- 18.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :
- Le 1^{er} janvier
 - Le 2 janvier
 - Le Vendredi saint
 - Le lundi de Pâques
 - La fête des Patriotes
 - Le 24 juin
 - Le 1^{er} juillet
 - La fête du Travail
 - L'Action de grâces
 - Le 24 décembre
 - Le 25 décembre
 - Les jours ouvrables se situant entre Noël et le Jour de l'An
- 18.02 L'employeur ne peut réduire le salaire d'une personne salariée en raison du fait qu'un jour indiqué à l'article 18.01 est un jour chômé.
- 18.03 L'employeur doit verser à la personne salariée rémunérée une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.

- 18.04 Si l'un des jours fériés prévus par l'article 18.01 tombe un samedi ou un dimanche, l'employeur reporte le congé compensatoire au jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement le jour férié.
- 18.05 Si une personne salariée est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 18.01, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 18.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et la personne salariée.
- 18.06 Si une personne salariée doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 18.01, l'employeur, en plus de verser à la personne salariée occupée ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 18.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, la journée de congé est fixée après entente entre les parties au moins cinq (5) jours avant qu'elle ne soit prise.
- 18.07 Sous réserve des dispositions de la Loi sur la Fête Nationale, pour bénéficier d'un jour férié visé dans l'article 18.01, une personne salariée doit justifier plus de trente (30) jours de service dans l'entreprise et ne pas s'être absentée du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour, à moins également que son absence ne soit prévue par l'horaire de travail.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

- 19.01 Toute personne salariée assujettie à la convention peut s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants :
- a) À l'occasion du décès d'un enfant, du conjoint, de l'enfant du conjoint, du père ou de la mère : cinq (5) jours ;
 - b) À l'occasion du décès du frère ou de la sœur : trois (3) jours ;
 - c) À l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère, du grand-père ou de la grand-mère : deux (2) jours ;
 - d) À l'occasion du décès de l'oncle ou de la tante, du neveu ou de la nièce, du cousin ou de la cousine : un (1) jour sans traitement ;
 - e) À l'occasion du décès d'un proche ou d'un ami : un (1) jour sans traitement.
 - f) À l'occasion de son mariage : cinq (5) jours ;

- g) À l'occasion du mariage d'un enfant : deux (2) jours ;
- h) À l'occasion d'un changement d'adresse permanente : un (1) jour par événement par année civile.

Tous ces congés doivent être pris le jour même de l'événement ou le jour des funérailles dans le cas d'un décès, et lorsqu'il s'agit de plus d'un jour, le jour de l'événement est compris dans la période de congé.

Dans les cas prévus aux paragraphes a), b), c) et d), la personne salariée a droit à un jour additionnel de congé, sans solde.

- 19.02 Les congés prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec des congés ou vacances inscrits dans la présente convention ou s'ils coïncident avec un jour chômé ou non ouvrable.
- 19.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit produire sur demande, la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 19.04 Si, pour assister à l'événement, la personne salariée doit parcourir une distance de plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile, l'employeur accorde un jour additionnel de congé avec solde.

ARTICLE 20 CONGÉS POUR ACTIVITÉS PARENTALES

- 20.01 a) Congé de maternité

La salariée enceinte éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines pour la salariée qui choisit le régime de base ou de quinze (15) pour la salariée qui choisit le régime particulier. La répartition du congé de maternité avant ou après l'accouchement, appartient à la salariée, mais doit débiter au plus tôt la seizième (16^{ème}) semaine avant la date prévue de l'accouchement pour se terminer au plus tard la dix-huitième (18^{ème}) semaine suivant la naissance de l'enfant.

- b) Congé de paternité

À la naissance de son enfant, le salarié (ou la salariée qui est l'autre parent dans le cas de conjoints de même sexe) éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) bénéficie d'un congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime de base ou de trois (3) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime particulier.

Le choix du moment de la prise du congé appartient à la personne salariée mais doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52^{ème}) semaine suivant la naissance de l'enfant

c) Congé parental

À la naissance de son enfant, la personne salariée éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) bénéficie d'un congé parental d'une durée de trente-deux (32) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime de base ou de vingt-cinq (25) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime particulier.

Le choix du moment de la prise du congé appartient à la personne salariée mais doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52^{ème}) semaine suivant la naissance de l'enfant.

d) Congé pour adoption

À l'adoption d'un enfant, la personne salariée éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale bénéficie d'un congé pour adoption d'une durée de trente-sept (37) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime de base ou de vingt-huit (28) semaines pour la personne salariée qui choisit le régime particulier.

Le choix du moment de la prise du congé appartient à la personne salariée, mais doit se terminer au plus tard à la cinquante-deuxième (52^{ème}) semaine suivant l'adoption de l'enfant. Si l'adoption est faite à l'extérieur du Québec, le congé peut débuter jusqu'à deux semaines avant la date prévue de l'adoption.

e) Interruption de grossesse

La salariée enceinte dont la grossesse se voit interrompue après la fin de la dix-neuvième (19^{ème}) semaine bénéficie également du congé de maternité prévu à 20.01 a).

La salariée enceinte dont la grossesse se voit interrompue avant le début de la vingtième (20^{ème}) semaine a droit à un congé de maternité de trois (3) semaines sans solde.

La personne salariée dont la conjointe subit une interruption de grossesse après la fin de la dix-neuvième (19^{ème}) semaine a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, dont deux avec salaire.

20.02

Sous réserve d'une entente avec l'employeur, les congés prévus au présent article peuvent être fractionnés en périodes minimales d'une (1) semaine.

Toutefois, l'Employeur autorise la personne salariée à fractionner les congés prévus au présent paragraphe dans les cas suivants :

- L'enfant de la personne salariée est hospitalisé
- La personne salariée est victime d'une maladie ou d'un accident
- Lorsque la présence de la personne salariée est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

20.03 Pour la durée totale des congés prévus aux paragraphes 20.01 a) à d) inclusivement, la personne salariée reçoit, à chaque période de paie, un montant égal à **soixante-cinq pour cent (65%) de son salaire brut** et les prestations hebdomadaires brutes reçues du RQAP.

20.04 Pour obtenir les congés prévus au présent article, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse, de la date prévue de la naissance et de la date prévue du retour au travail.

La personne salariée qui désire débiter le congé parental prévu à 20.01 c) immédiatement après un congé de maternité ou de paternité n'a pas à fournir un deuxième avis. Elle indique alors sur son avis sa date présumée de départ et sa date présumée de retour au travail en fonction de la durée totale des deux congés combinés.

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

20.06 Durant les congés prévus au présent article, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-salaire
- assurance-vie
- assurance-maladie
- accumulation de vacances
- accumulation de l'ancienneté

Pour ce qui est des assurances, la salariée doit cependant poursuivre le paiement de sa part selon la politique en vigueur à la MRC.

- 20.07 A la fin d'un congé prévu au présent article, l'employeur doit réinstaller la personne salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- L'employeur fait les accommodements nécessaires pour permettre à la salariée d'allaiter son enfant.
- 20.08 a) Un congé parental sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée en prolongation d'un congé pour activités parentales ou à la suite d'une période de vacances ou d'un congé maladie qui suit immédiatement un congé pour activités parentales.
- b) L'employeur et la personne salariée conviennent de l'aménagement du congé partiel sans traitement.
- 20.09 Au cours du congé prévu à 20.08, la personne salariée accumule son ancienneté. L'avancement d'échelon n'est pas affecté par ce congé sans traitement.
- 20.10 Pendant sa grossesse, la salariée peut s'absenter de son travail avec traitement jusqu'à concurrence de son crédit maladie prévu à l'article 23 (SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL), pour un rendez-vous chez son médecin en relation avec sa grossesse, et par la suite, s'il y a lieu, sans traitement.
- 20.11 Les périodes de congé prévues au paragraphe .08 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 20.12 Dans le cas de la naissance de son enfant, une personne salariée qui ne se prévaut pas des congés prévus aux paragraphes 20.01, soit par choix ou parce qu'elle n'est pas éligible au RQAP, peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Pour avoir droit à ce congé, la personne salariée doit en aviser l'employeur trois (3) semaines avant la date prévue de l'accouchement ; cet avis doit contenir la date prévue de l'accouchement et la durée du congé.
- 20.13 Durant les congés sans traitement prévus aux paragraphes .08 et .12, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux autres congés pour activités parentales. Il n'y a cependant aucun paiement pour les jours fériés chômés et payés, ainsi que pour les vacances annuelles, les congés spéciaux et les jours payés en cas de maladie. »

ARTICLE 21 CONGÉ SANS TRAITEMENT

21.01 **Après trois (3) ans de service**, la personne salariée peut s'absenter de son travail sans traitement pour une période n'excédant pas **douze (12) mois continus pour un retour aux études ou du perfectionnement**. La personne salariée doit cependant aviser **par écrit** son employeur de son intention au moins **trois (3) mois** à l'avance en **précisant les motifs de son congé**.

Si un employé désire bénéficier d'un congé sans traitement pour une raison autre qu'un retour aux études ou du perfectionnement, il doit en faire la demande et en motiver les raisons auprès de la direction générale.

Ce congé sans traitement ne peut être utilisé pour occuper un autre emploi rémunéré. Si tel devait être le cas, le salarié sera considéré comme ayant démissionné de son emploi.

Pour les congés d'une durée d'un (1) à six (6) mois, la personne salariée y a droit seulement une fois pendant la durée de la convention. Tel congé ne sera accordé qu'à une seule personne salariée d'une même fonction à la fois.

Si plusieurs personnes salariées présentent une demande de congé en même temps, le critère de l'ancienneté s'appliquera. Pour les autres cas, la première demande reçue aura priorité.

La personne salariée qui quitte pour le congé doit présenter un dossier de transition à l'employeur.

La personne salariée qui demande le congé ne pourra revenir au travail avant la fin de son congé à moins d'obtenir l'accord de l'employeur.

La personne salariée qui a obtenu le congé doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, confirmer par écrit à l'employeur son retour à la date prévue.

21.02 Si la personne salariée ne revient pas au travail à l'échéance du congé, elle est réputée avoir remis sa démission à la date de la fin du congé sauf si elle a reçu l'autorisation de prolonger ou si elle est empêchée de reprendre son travail par maladie ou accident.

21.03 Au retour de son congé sans traitement, la personne salariée est réintégrée au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous ses droits et privilèges.

21.04 Nonobstant les dispositions de l'article 17 (VACANCES ANNUELLES), la personne salariée en congé sans traitement a, à ses vacances annuelles, un

nombre de journées débitées proportionnellement aux semaines non travaillées.

ARTICLE 22 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 22.01 L'employeur s'engage à défrayer cent pour cent (100%) du coût des frais d'inscription, de scolarité, de stationnement et de cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée, si tel cours est suivi à la demande de l'employeur. Les volumes obligatoires sont fournis par l'employeur et restent sa propriété.
- 22.02 Si une personne salariée désire suivre des cours dans le but de se perfectionner dans les connaissances nécessaires à son emploi, l'employeur, s'il consent à une telle demande, en paiera intégralement les frais, tel que stipulé au paragraphe 22.03.
- 22.03 L'employeur s'engage à étudier la possibilité d'établir un programme de base de perfectionnement pour les employés désireux de parfaire leurs connaissances dans le but de l'accession à des postes plus élevés et plus rémunérateurs, et/ou parfaire leurs connaissances dans les tâches de leur poste actuel.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

- 23.01 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des personnes salariées en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

Ceci n'enlève en rien leurs obligations découlant de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 24 POLITIQUE DE CRÉDITS MALADIE / RAISONS PERSONNELLES

- 24.01 Cette section s'applique seulement dans les cas de maladies, raisons personnelles ou accidents autres que ceux couverts par la Loi des accidents du travail. La notion de maladie ou d'accident peut aussi s'appliquer à la maladie d'un enfant, d'un conjoint, de l'enfant du conjoint, du père ou de la mère de la personne salariée.
- 24.02 A compter du 1^{er} janvier de l'année, il est accordé à la personne salariée un crédit de cinquante-six (56) heures.

24.03 Dans le cas d'une personne salariée qui quitte son emploi durant l'année et celui de la nouvelle personne salariée à l'emploi au 31 décembre, le crédit est alloué au prorata du nombre de jours travaillés de la date du premier jour de l'année en cours à celle de son départ ou de la date de son embauche au 31 décembre de l'année en cours.

La personne salariée qui quitte l'employeur aura une retenue sur sa dernière paie correspondant, le cas échéant, à toutes les heures de crédit maladie/raisons personnelles utilisées en trop par rapport aux crédits qui lui sont alloués, au prorata, entre la date du premier jour de l'année et celle de son départ, et ce, excluant les heures non utilisées au 31 décembre de l'année précédente.

Si une personne salariée s'absente pour une période de deux (2) mois **ou plus** sans traitement de l'employeur, le nombre d'heures créditées pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre d'heures travaillées et, à son retour, il lui est crédité un nombre d'heures de crédit maladie/raisons personnelles au prorata du nombre d'heures de travail restantes dans l'année.

24.04 Les heures de maladie/raisons personnelles qui n'ont pas été utilisées sont payées à raison de cinquante pour cent (50%) du taux du salaire régulier en vigueur le 31 décembre de l'année. La personne salariée peut, si elle le désire, cumuler les heures de maladie non utilisées pour une autre année civile jusqu'à un maximum de cent douze (112) heures.

24.05 La personne salariée absente pour cause de maladie (ou quelqu'un pour lui) doit, le matin même du premier jour de maladie, communiquer avec son supérieur immédiat ou son représentant pour l'aviser de son absence maladie.

La personne salariée qui prévoit s'absenter pour raisons personnelles doit préalablement aviser l'employeur trois (3) jours ouvrables avant la prise du congé. L'employeur a le droit de refuser la prise du congé si la bonne marche de l'organisation s'en voit significativement troublée.

24.06 La personne salariée qui est en congé de maladie prolongé doit aviser son supérieur immédiat ou son représentant une (1) semaine à l'avance de la date de son retour au travail.

24.07 Toute personne salariée quittant son poste pour cause de maladie avec l'autorisation de son supérieur immédiat, après avoir travaillé au moins le quart (1/4) de sa journée, a droit à la moitié de sa journée de salaire ou ayant travaillé les trois quarts (3/4) de sa journée, elle a droit à sa journée entière de salaire. Dans ces cas, les crédits prévus à 24.02 ne sont pas touchés.

24.08 Dans le cas d'absence pour maladie de trois (3) jours consécutifs ou plus, l'employeur peut exiger une attestation médicale.

- 24.09 L'employeur peut en tout temps et à ses frais, faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix.
- 24.10 En cas de mortalité, le solde est remis aux héritiers légaux.
- 24.11 Au départ de la personne salariée, les heures de congés maladie monnayables accumulées lui sont payées, au taux de salaire régulier en vigueur lors du départ de la personne salariée.
- 24.12 Au 31 décembre de chaque année, l'employeur avise la personne salariée du nombre d'heures accumulées à son crédit.
- 24.13 Si en cours d'année la personne salariée épuise complètement son crédit de maladie/raisons personnelles, elle peut tout de même s'absenter de son travail pour raison de maladie selon les dispositions du présent article. Telle absence est toutefois sans traitement.

ARTICLE 25 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 25.01 Les personnes salariées continuent de bénéficier du plan d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la convention.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des parties veut modifier le plan d'assurance collective actuel, elle avise l'autre par écrit. Le syndicat et l'employeur, d'un commun accord, peuvent conserver, modifier ou changer le plan actuel.
- 25.03 L'employeur et la personne salariée contribuent pour chacun cinquante pour cent (50%) du coût total du plan d'assurance collective stipulé aux paragraphes 25.01 et 25.02.

L'employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) du coût total de l'assurance individuelle ou familiale, au choix de la personne salariée.

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

- 26.01 L'employeur s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention le plan contributoire de fonds supplémentaire de régime de retraite (rentes) applicable à toutes les personnes salariées régulières éligibles, en vigueur à la date de la signature de ladite convention
- 26.02 Seuls les personnes salariées régulières sont admissibles et peuvent participer au régime.

- 26.03 Le régime est obligatoire pour toute personne salariée admissible à la date de signature de la présente convention collective. De même, il est obligatoire pour toute nouvelle personne salariée admissible engagée par la suite alors que la présente convention collective est en vigueur.
- 26.04 L'employeur accorde un supplément de revenu égal à **six pour cent (6%)** du salaire annuel de la personne salariée, calculé et versé mensuellement. Ce supplément est conditionnel à ce que la personne salariée le verse directement dans un fonds supplémentaire de régime de retraite (rentes).
- 26.05 La personne salariée s'engage, en plus de la contribution de l'employeur s'il y a lieu, à verser dans un fonds supplémentaire de régime de retraite (rentes) un pourcentage de **six pour cent (6%)** de son salaire annuel gagné, calculé et versé mensuellement.
- La personne salariée ne peut, en aucun temps, retirer lesdites contributions versées dans son REÉR et ce, tant et aussi longtemps qu'elle est à l'emploi de l'employeur.
- 26.06 Les autres modalités du régime sont celles prévues au contrat intervenu entre le **RRFS-FTQ** et la MRC. de Rivière-du-Loup et actuellement en vigueur.
- 26.07 Sur présentation d'une autorisation de retenue à cet effet, l'employeur effectue les retenues sur le salaire de la contribution de la personne salariée, y ajoute le supplément de revenu prévu à l'alinéa 26.04 mentionné précédemment et fait parvenir le tout mensuellement à la compagnie d'assurances.
- 26.08 Toute modification au fonds supplémentaire de régime de retraite (rentes) doit se faire après consultation et approbation du syndicat et des personnes salariées assujetties à la présente convention.

ARTICLE 27 ACCIDENT DU TRAVAIL

- 27.01 Les personnes salariées couvertes par la présente convention collective de travail bénéficieront des avantages prévus par la Loi des accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 27.02 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail, en autant que la chose est possible. La personne salariée aura droit à sa journée complète de salaire.
- 27.03 Pour les cas d'accidents du travail, l'employeur s'engage à donner les premiers soins au blessé, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital le plus rapproché ou chez le médecin dans les meilleurs délais, et à le payer pour le

reste de la journée de travail si la personne salariée est alors incapable de reprendre normalement son travail.

27.04 L'employeur peut exiger de la personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen du professionnel de la santé qu'il désigne, mais il ne peut requérir plus d'un examen médical.

Cependant, lorsque le médecin qui a charge de la personne salariée a prévu que la lésion professionnelle de celle-ci ne serait pas consolidée dans les quatorze (14) jours complets après la date où elle est devenue incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, l'employeur peut requérir, à chaque fois qu'il y a une nouvelle attestation médicale, un nouvel examen médical.

27.05 L'employeur qui requiert un examen médical de la personne salariée donne à celle-ci les raisons qui l'incitent à le faire. Il assume le coût de cet examen et les dépenses qu'engage la personne salariée pour s'y rendre.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES

28.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend successivement les modalités ci-après formulées, sauf dans certains cas d'exception de faute grave où l'employeur peut prendre la mesure disciplinaire appropriée :

- a) L'avertissement écrit ;
- b) La suspension ;
- c) Le congédiement.

28.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

28.03 Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

28.04 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat précise dans cet avis la ou les raisons qui motivent cette sanction disciplinaire.

28.05 Dans le cas où l'employeur, par ses représentants autorisés, convoque une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, cette personne salariée doit recevoir un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures

et, au même moment, l'employeur avise le président du syndicat ou son représentant que cette personne salariée a été convoquée.

- 28.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature.
- 28.07 Seuls les motifs donnés sur l'avis de sanction peuvent être utilisés contre une personne salariée lors d'un arbitrage, si elle n'en a pas déjà reçu copie.
- 28.08 Sauf les plaintes portées par la Couronne, aucune plainte portée contre une personne salariée par des citoyens ou des personnes de l'extérieur, ne sera invoquée contre cette personne salariée ou versée à son dossier à moins qu'elle ne soit assermentée.

Dans tous les cas, la personne salariée et le syndicat seront avisés de la plainte et auront toute liberté de la défendre ou de fournir les explications nécessaires aux autorités.

- 28.09 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.

ARTICLE 29 CONGÉDIEMENT ET PRÉAVIS DE DÉPART

- 29.01 Toute personne salariée congédiée doit être payée au complet pour tous les salaires que l'employeur lui doit, à la date du congédiement, y compris les vacances et autres bénéfices accumulés, s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de son congédiement.
- 29.02 Dans le cas où une personne salariée conteste la décision de l'employeur relativement à son congédiement, seul le paiement du salaire accumulé à cette date deviendra exigible de l'employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Tous les autres bénéfices seront automatiquement retenus jusqu'à la date du règlement définitif de son grief.
- A l'issue du règlement de tel grief, les modalités de la sentence lieront les parties en ce qui a trait au règlement des bénéfices concernés.
- 29.03 Toute personne salariée qui veut quitter le service de l'employeur devra donner à celui-ci un avis de départ d'une (1) semaine.

ARTICLE 30 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 30.01 Toute personne salariée et/ou le syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

- 30.02 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif.
- La partie qui désire apporter un amendement au grief doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.
- 30.03 Première étape : supérieur immédiat
- Tout grief est soumis, sous peine de nullité, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de ce fait, par écrit, au directeur du service ou à son représentant qui doit donner sa réponse par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief. Quant à la date de la connaissance du fait, le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée.
- 30.04 Si la personne salariée ou le syndicat n'a pas reçu de réponse à l'intérieur de ce délai ou si elle la juge insatisfaisante, elle a vingt (20) jours ouvrables pour porter le cas à la seconde étape, soit au secrétaire-trésorier.
- 30.05 Deuxième étape : secrétaire-trésorier
- Suite au dépôt du grief au secrétaire-trésorier ou son représentant, ce dernier doit, dans les dix (10) jours ouvrables après le dépôt du grief, convoquer et réunir le comité de griefs.
- 30.06 Le secrétaire-trésorier ou son représentant a dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du comité de griefs pour donner, par écrit, sa réponse au plaignant ou au comité.
- 30.07 Si la personne salariée ou le syndicat n'a pas reçu de réponse à l'intérieur de ce délai ou qu'elle la juge insatisfaisante, elle a trente (30) jours de calendrier pour porter le cas à la troisième étape : arbitrage.
- 30.08 Troisième étape : arbitrage
- 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 30.07.
- 30.09 De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique.
- 30.10 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du travail de nommer un arbitre.

- 30.11 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition.
- 30.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 30.13 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut :
- a) Réintégrer ladite personne salariée avec pleine 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 une personne salariée pourrait avoir droit, compte tenu des gains de la personne salariée durant cette période.
- 30.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à frais communs (50-50).
- 30.15 Toute personne salariée appelée à témoigner à un arbitrage est libérée sans perte de traitement, pour le temps où sa présence est requise.
- 30.16 Tous les délais prévus au présent article peuvent être prolongés suite à une entente écrite entre les deux parties.

ARTICLE 31 PLAINTES ET POURSUITES CONTRE LES PERSONNES SALARIÉES

- 31.01 Si une personne salariée est poursuivie devant les tribunaux à la suite d'un acte exécuté dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur s'engage à la défendre en lui procurant les services légaux nécessaires, sauf s'il s'agit d'acte criminel ou d'un cas où l'employeur peut avoir lui-même recours contre la personne salariée.

ARTICLE 32 ALLOCATION AUTOMOBILE

- 32.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, utilise son véhicule automobile **ou tout autre véhicule moteur (motoneige, VTT, etc.)** pour les fins de son travail, il lui est versée une allocation minimale selon le barème qui suit :

Prix moyen de l'essence ordinaire au litre *	Allocation au Km
1,049 \$ et moins	0,42 \$
1,05 \$ à 1,149 \$	0,43 \$
1,15 \$ à 1,249 \$	0,44 \$

et ainsi de suite, de manière qu'à chaque augmentation de 0,10 \$ le litre l'allocation automobile est majorée de 0,01 \$ le Km.

* Le prix moyen est déterminé deux (2) fois par année. Au 1^{er} janvier de chaque année, le prix moyen est fixé en fonction de la moyenne des prix de l'essence ordinaire déterminée par la Régie de l'énergie pour la région de Rivière-du-Loup, pour une moyenne des six (6) mois qui se terminaient au 1^{er} décembre précédent. Au 1^{er} juillet de chaque année, le prix moyen est fixé en fonction de la moyenne des prix de l'essence ordinaire déterminée par la Régie de l'énergie pour la région de Rivière-du-Loup, pour une moyenne des six (6) mois qui se terminaient au 1^{er} juin précédent.

Dans tous les cas, l'employeur verse une allocation minimale de cinq dollars (5,00 \$) par sortie.

L'employeur verse une allocation supplémentaire de sept cents (0,07\$) par kilomètre effectué lors de déplacement sur chemin de terre.

L'employeur verse, à titre d'incitatif au covoiturage, une allocation supplémentaire de dix cents (0,10 \$) par kilomètre effectué à la personne qui utilise son véhicule pour le covoiturage de personnes qui ne sont pas employées de la MRC.

Une allocation supplémentaire est allouée à la personne salariée qui effectue avec son automobile une activité reliée à la confection et/ou à la mise à jour (permis) des rôles d'évaluation pendant une demi-journée ou plus. Le montant de l'allocation est **de sept dollars (7,00\$) par sortie.**

Ces modifications entrent en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective.

32.02

Chaque personne salariée visée plus haut doit doter son véhicule d'une assurance "affaires" plutôt que "plaisir" seulement, et ce pour une couverture de 1 000 000,00 \$. Sur présentation de pièces justificatives, la MRC rembourse le montant de la surprime ainsi occasionnée.

ARTICLE 33 LES PERSONNES SALARIÉES DE 55 ANS

- 33.01 Les personnes salariées peuvent prendre leur retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

ARTICLE 34 DEVOIRS DE JURÉ OU DE TÉMOIN

- 34.01 La personne salariée appelée à servir de témoin devant les tribunaux dans une affaire en rapport avec l'exécution de ses fonctions ne subira aucune perte de salaire mais devra toutefois remettre à l'employeur les frais reçus de la Cour ou du tribunal concerné. Le numéro du subpoena doit être inscrit sur l'avis d'absence.
- 34.02 La personne salariée appelée à servir de juré devant un tribunal de juridiction criminelle ne subit aucune perte de salaire. Elle doit cependant rembourser à l'employeur les honoraires reçus de la Couronne. L'avis d'absence doit être donné par écrit avec copie de l'assignation.
- 34.03 La personne salariée demandée pour être juré peut changer sa période de vacances ou de congés fériés. Le moment de la prise de vacances ou de congé est déterminé par l'employeur après consultation avec la personne salariée.

ARTICLE 35 SALAIRES

- 35.01 Le versement de la paie se fait par dépôt bancaire, au plus tard le mercredi avant-midi de chaque semaine. Toutefois, dans tous les cas, la paie couvre le temps complété au samedi soir précédant la semaine de paie.

À partir de la signature de la présente, l'employeur peut mettre en place un système de versement de la paie aux deux (2) semaines. Le versement de cette paie se fera par dépôt bancaire le mercredi. Cette paie couvrira une période de quatorze (14) jours se terminant le deuxième (2^e) samedi précédant ledit mercredi. La personne salariée qui désire minimiser les impacts monétaires pouvant être causés par cette transition peut, à son choix, demander à l'employeur une avance qui devra être remboursée à l'intérieur d'une période d'un (1) an ou un ajustement du montant de sa rétroactivité en conséquence.

- 35.02 Lorsqu'il est monnayable, le temps supplémentaire est versé au plus tard la paie de la semaine suivante.
- 35.03 L'employeur **transmet de façon électronique**, 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 nombre d'heures et le montant payé à taux double ;
- e) Les primes versées ;
- f) Le montant détaillé des déductions ;
- g) Le montant net versé.

Les données inscrites seront ajustées pour tenir compte de la mise en place des modifications du système informatique.

35.04 Les classifications et les taux de salaire des personnes salariées régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 36 ALLOCATIONS

36.01 L'employeur paie comme suit, sans pièce justificative, les dépenses et frais de séjour à une personne salariée assignée à travailler à une distance de plus de quinze (15) kilomètres du siège social de la MRC **ou du port d'attache de la personne salariée, et ce, à compter de la date de la signature de la présente convention collective :**

	KRTB	Hors-KRTB
Déjeuner	11,00 \$	13,00 \$
Dîner	17,00 \$	21,00 \$
Souper	21,50 \$	26,00 \$

Un remboursement pour le souper est effectué si la durée du travail excède de deux (2) heures la journée normale de travail ou représente plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

36.02 Concernant les autres frais, le prix de la facture sera remboursé lorsque, de l'avis de l'employeur, ces dépenses seront justifiées et auront été encourues dans l'exercice des fonctions de la personne salariée.

Dans le cas de remboursement du coût d'une chambre d'hôtel, à défaut de présenter une pièce justificative, une somme maximale de trente-cinq dollars

(35,00\$) est allouée si la personne salariée s'est hébergée ailleurs que dans un hôtel, le tout assujetti préalablement à l'approbation du secrétaire-trésorier.

- 36.03
- a) L'employeur fournit à la personne salariée dont le travail l'exige un téléphone cellulaire. Le choix du téléphone de même que du plan, forfait ou autre est fait par l'employeur. L'appareil cellulaire demeure la propriété de l'employeur.
 - b) Nonobstant l'alinéa a), la personne salariée qui possède un appareil cellulaire et qui désire l'utiliser, au lieu de s'en faire fournir un, doit s'entendre avec l'employeur sur les modalités de remboursement applicables. Tel remboursement doit couvrir, au minimum, les frais engendrés par la totalité des appels effectués pour le travail.

ARTICLE 37 FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT

- 37.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la totalité des personnes salariées à quitter le travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier. Il en est de même lorsque la direction décide de ne pas ouvrir l'établissement.
- 37.02 Les personnes salariées qui ne sont pas en mesure de se déplacer vers leur lieu de travail, notamment en raison de contraintes climatiques ne peuvent bénéficier des dispositions de ce qui précède si l'établissement n'a pas été fermé.
- 37.03 Si, pour un travail urgent qui ne peut être reporté, une personne salariée doit, avec l'accord de son supérieur immédiat ou de toute autre personne en autorité, se rendre au travail lorsque l'établissement est fermé, le temps effectué est compilé à taux simple et doit être repris sous forme de congé avec l'accord de son supérieur immédiat au plus tard dans le mois suivant.

ARTICLE 38 VALIDITÉ DE LA CONVENTION

- 38.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle par suite d'une décision rendue par un tribunal compétent ou des dispositions de la loi ou l'un de ses amendements subséquents, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 39 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

39.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 La présente convention collective est conclue pour une période allant du 1^{er} janvier **2016** au 31 décembre **2020** inclusivement.


40.02 La convention collective entre en vigueur lors de sa signature et, à moins de stipulation contraire, elle est rétroactive à compter du 1^{er} janvier **2016** pour les salaires.

Cette convention collective demeure en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

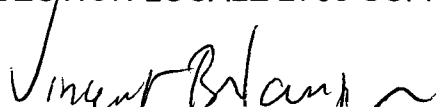
EN FOI DE QUOI les parties ont signé, par leurs représentants dûment autorisés, à Rivière-du-Loup, ce 28 jour du mois de Novembre **2016**.

MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

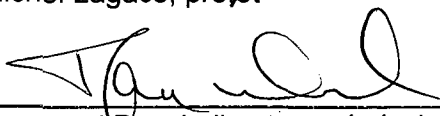
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP,
SECTION LOCALE 2795 SCFP



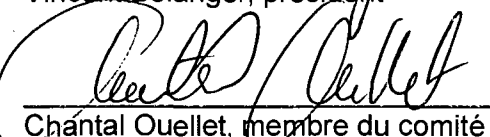
Michel Lagacé, préfet



Vincent Bélanger, président



Raymond Duval, directeur général



Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation



Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

ANNEXE « A »

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné, _____
 (Nom) (Prénom)

 (Adresse) (Téléphone)

 (Fonction)

par les présentes, autorise la MRC de Rivière-du-Loup à déduire de chaque versement de mon traitement, ma cotisation 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 à la date d'embauchage et est prélevée sur 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 SIGNE cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la MRC et le syndicat, mais non en dehors de cette période.

 Témoin

 Signature de la personne salariée

 Date

TEA UB

ANNEXE « B »
TITRES D'EMPLOIS ET DATES D'EMBAUCHE (ANCIENNETÉ) EN DATE DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

Nom	Titre d'emploi	Statut	Date d'embauche	Ancienneté (années)	Classe	Échelon
	Inspecteur en bâtiment et en environnement	Régulier Temps complet	13 mai 1993	23,6	3	9
	Géographe	Régulier Temps complet	7 juin 2010	6,5	4	9
	Chef d'équipe et technicien en évaluation	Régulier Temps complet	16 mai 1988	28,5	3	9
	Adjoint-technique à l'évaluation	Temporaire	19 septembre 2016	0,2	2	2
	Préposée à l'évaluation	Régulier Temps partiel	18 août 2014	2,3	1	4
	Préposée à l'évaluation	Temporaire Temps partiel	14 mars 2016	0,7	1	3
	Agent de développement rural	Régulier Temps complet	1 ^{er} avril 2014	3,7	3	4
	Technicienne en évaluation	Régulier Temps complet	6 mai 1996	20,6	2	8
	Aménagiste du territoire	Régulier Temps complet	5 juillet 2010	6,4	4	8
	Agente de développement rural	Régulier Temps complet	1 ^{er} avril 2014	3,7	3	4
	Coordonnateur à la gestion des cours d'eau et à l'environnement	Régulier Temps complet	6 juillet 2015	1,4	4	3
	Inspectrice en bâtiments et en environnement	Régulier Temps partiel	5 janvier 2015	1,9	3	4
	Secrétaire de direction	Régulier Temps complet	2 novembre 1998	18,1	2	9
	Coordonnatrice à la culture et aux communications	Régulier Temps complet	19 janvier 2004	12,9	4	10
	Coordonnateur à la sécurité incendie – chef de la prévention	Régulier Temps complet	1 ^{er} mai 2016	0,6	3	9
	Coordonnatrice au développement rural	Régulier Temps complet	1 ^{er} avril 2014	5,7	3	5
	Agente de développement rural	Régulier Temps complet	1 ^{er} avril 2014	8,7	3	8
	Adjointe technique à l'évaluation	Régulier Temps complet	6 avril 2010	6,7	2	8

	Préventionniste à la sécurité incendie	Régulier Temps complet	1 ^{er} mai 2016	0,6	2	2
	Technicienne en administration	Régulier Temps complet	6 janvier 2011	5,9	3	5
	Adjointe technique en administration	Régulier Temps partiel	6 juin 2016	0,2	2	4
	Agente de bureau	Régulier Temps partiel	27 mai 2015	1,5	1	6
	Adjoint technique à l'évaluation	Régulier Temps complet	18 août 2014	2,3	2	6

ANNEXE « C »
ÉCHELLES SALARIALES

1. Liste des titres d'emplois par classe salariale :

Classe 1	Préposé à l'évaluation, agent de bureau
Classe 2	Préventionniste à la sécurité incendie , secrétaire de direction, adjoint technique à l'évaluation, technicien en évaluation classe 2, adjoint technique en administration
Classe 3	Technicien en administration , technicien en évaluation classe 3, coordonnateur à la sécurité incendie-chef de la prévention, inspecteur en bâtiment et en environnement, agent de développement rural, coordonnateur au développement rural
Classe 4	Géographe*, coordonnateur à la gestion des cours d'eau et à l'environnement*, aménagiste du territoire*, coordonnateur à la culture et aux communications

* Ces titres d'emploi sont considérés identiques aux fins d'application de l'article 14 (SÉCURITÉ D'EMPLOI).

2. Structure salariale au 1^{er} janvier 2015 :

CLASSE	ÉCHELON									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	28 599\$	29 800\$	31 052\$	32 355\$	33 713\$	35 131\$	36 605\$	38 143\$		
2	31 759\$	33 094\$	34 483\$	35 931\$	37 440\$	39 013\$	40 651\$	42 359\$	44 137\$	
3	36 543\$	38 077\$	39 677\$	41 343\$	43 079\$	44 889\$	46 774\$	48 739\$	50 786\$	
4	40 232\$	41 928\$	43 699\$	45 542\$	47 464\$	49 467\$	51 554\$	53 729\$	55 998\$	58 362\$

3. Augmentation salariale :

NOTE : L'IPC utilisé au 1^{er} janvier d'une année donnée correspond à l'indice d'ensemble non désaisonnalisé des prix à la consommation de Statistique Canada pour le Québec. Cet indice doit être calculé en établissant la variation entre la moyenne des indices mensuels de la période de douze (12) mois se terminant le **31 août** précédent et la moyenne des indices mensuels pour la période équivalente de l'année précédente.

Structure salariale au 1^{er} janvier 2016 (+ 1,5%) :

CLASSE	ÉCHELON									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	29 028\$	30 247\$	31 518\$	32 840\$	34 219\$	35 658\$	37 154\$	38 715\$		
2	32 236\$	33 591\$	35 000\$	36 470\$	38 002\$	39 598\$	41 261\$	42 994\$	44 799\$	
3	37 091\$	38 648\$	40 272\$	41 963\$	43 725\$	45 562\$	47 475\$	49 470\$	51 548\$	
4	40 835\$	42 557\$	44 355\$	46 225\$	48 176\$	50 209\$	52 327\$	54 535\$	56 838\$	59 237\$

Les échelles salariales de l'année 2015 seront majorées de 1,5%.

Structure salariale au 1^{er} janvier 2017 (+ 2%) :

CLASSE	ÉCHELON									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	29 608\$	30 852\$	32 148\$	33 497\$	34 904\$	36 371\$	37 897\$	39 489\$		
2	32 881\$	34 262\$	35 700\$	37 199\$	38 762\$	40 390\$	42 086\$	43 854\$	45 695\$	
3	37 833\$	39 421\$	41 077\$	42 802\$	44 600\$	46 473\$	48 425\$	50 459\$	52 579\$	
4	41 652\$	43 408\$	45 242\$	47 150\$	49 140\$	51 213\$	53 374\$	55 626\$	57 975\$	60 422\$

Les échelles salariales de l'année 2016 seront majorées de 2%.

Structure salariale au 1^{er} janvier 2018 :

Les échelles salariales de l'année 2017 seront majorées selon la formule suivante : le pourcentage le plus élevé de IPC + 0,5% avec un minimum de 2,25% et un maximum de 3%.

Structure salariale au 1^{er} janvier 2019 :

Les échelles salariales de l'année 2018 seront majorées selon la formule suivante : le pourcentage le plus élevé de IPC + 0,5% avec un minimum de 2,25% et un maximum de 3,25%.

Structure salariale au 1^{er} janvier 2020 :

Les échelles salariales de l'année 2019 seront majorées selon la formule suivante : le pourcentage le plus élevé de IPC + 0,5% avec un minimum de 2,5% et un maximum de 3,25%.

Handwritten initials/signature

ANNEXE « D »

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

Date: _____

Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 2795

Adresse

Au soin de : _____, sec.-trésorier-ère
Section locale 2795

Madame _____
Monsieur _____

OBJET : Précompte des cotisations syndicales

Ci-joint un chèque de _____ \$ pour la section locale 2795 du Syndicat canadien de la fonction publique pour le(s) mois de _____ 20____. La section locale 2795 comptait _____ membres travaillant à temps plein et _____ membres travaillant à temps partiel au mois de _____ 20____.

Au cours du mois, un total de _____ \$ a été versé en salaires réguliers aux membres travaillant à temps plein et de _____ \$ aux membres travaillant à temps partiel.

Vous trouverez ci-jointe une liste de noms, le nombre des HEURES travaillées par chaque membre et le montant des cotisations retenues sur le salaire des membres susmentionnés de cette section locale.

Employeur

Adresse

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

21 DEC '16 PM 1:51

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP, d'une part

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2795, d'autre part

OBJET : Service d'inspection régionale – Horaire de travail

CONSIDÉRANT la situation instable en ce qui a trait aux contrats d'inspection demandés par les municipalités à l'Employeur ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur entend faire tous les efforts possibles afin de maintenir un service d'inspection avec deux (2) inspecteurs réguliers temps complet ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
- 2) Dans l'éventualité où, pour une année de la présente convention collective, un inspecteur n'aurait pas travaillé au moins trente-quatre (34) heures par semaine en moyenne, et avant que l'Employeur ne procède à l'abolition d'un poste régulier d'inspecteur temps complet et à la création d'un poste régulier d'inspecteur en bâtiment et en environnement temps partiel, ce dernier mettra tout en œuvre afin de conserver une charge de travail à temps complet pour le salarié dont la charge aurait diminué. Il mettra également tout en œuvre pour permettre à ce salarié, en plus de son horaire régulier de l'année suivante, de travailler un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures manquantes pour l'année dont les heures ont été moindres, pour faire en sorte que la moyenne des heures payées* pour ladite année soit d'au moins trente-quatre (34) heures par semaine.

* Heures payées = (heures travaillées x 1,0894) x le taux de vacances annuelles payables pour la période concernée

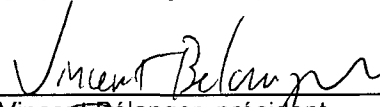
- 3) Advenant l'impossibilité pour l'employeur de rencontrer les obligations à l'article 2, il convoque la partie syndicale en comité de relations de travail pour que les parties puissent tenter de déterminer l'alternative appropriée. À défaut, la procédure prévue à l'article 14 (SÉCURITÉ D'EMPLOI) s'applique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de novembre 2016.

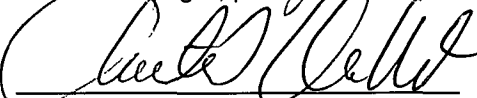
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

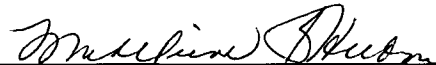
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP,
SECTION LOCALE 2795 SCFP


Michel Lagacé, préfet


Vincent Bélanger, président


Raymond Duval, directeur général


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP, d'une part

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795, d'autre part

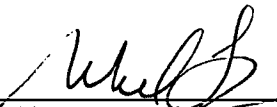
OBJET : Réduction volontaire des heures de travail

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) La personne salariée régulière à temps complet qui le désire peut remplacer sa durée et son horaire de travail par une semaine régulière de travail de trente-deux (32) heures réparties en quatre (4) jours de travail consécutifs, ou non consécutifs, au choix de la personne salariée. La répartition des heures de travail pendant les quatre (4) jours doit être convenue entre la personne salariée qui en fait la demande et le supérieur immédiat, à l'exception de la personne salariée visée par l'article 15.05 (Gestion des heures de travail) qui continue de déterminer son horaire de travail tel que le prévoit l'article mais sur quatre (4) jours au lieu de cinq (5).
- 2) Cette personne salariée demeure une personne salariée à temps complet et continue de bénéficier de tous les avantages prévus à la convention collective. Les vacances, journées de maladie et congés fériés accordés par la présente convention sont calculés au prorata des heures rémunérées.
- 3) La personne salariée avec un horaire réduit peut revenir à la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 15 (DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL) après un avis de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, cette personne ne peut à nouveau réduire ses heures de travail en vertu de la présente lettre d'entente pendant les douze (12) mois suivant le retour à l'horaire régulier.
- 4) L'employeur n'est pas tenu de remplacer la personne salariée dont l'horaire est réduit pendant les heures ou cette dernière n'est pas au travail.
- 5) L'employeur ne peut demander ou exiger d'une personne salariée qu'elle réduise ses heures de travail.
- 6) Lors d'un nouvel affichage ou lors d'une vacance d'un poste dont le titulaire bénéficiait d'un horaire réduit, l'employeur affiche le poste avec l'horaire régulier. La personne salariée qui obtient le poste peut se prévaloir des dispositions de la présente lettre d'entente, une fois sa période de probation complétée.

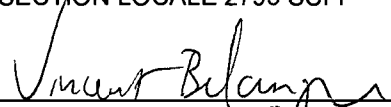
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de novembre 2016.

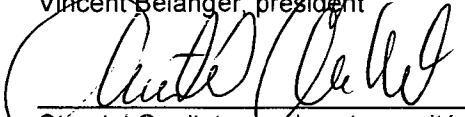
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP


Michel Lagacé, préfet


Raymond Duval, directeur général

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP,
SECTION LOCALE 2795 SCFP


Vincent Bélanger, président


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

21 DEC '16 PM 1:51

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP, d'une part

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795, d'autre part

OBJET : Chef d'équipe

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur d'organiser la gestion et la supervision d'un service ;

CONSIDÉRANT que le choix de la personne qui agit comme chef d'équipe appartient à l'Employeur ;

CONSIDÉRANT que le chef d'équipe, tout en travaillant dans sa fonction, voit à la coordination, à la supervision et à l'organisation des activités d'un groupe de personnes salariées de son service et assure le lien avec la direction générale et/ou son supérieur immédiat ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

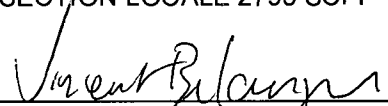
1. La personne salariée désignée comme chef d'équipe reçoit une prime de douze pour cent (12 %) pour toutes les heures effectuées, incluant les heures supplémentaires et les heures rémunérées en vertu d'une absence autorisée par la présente convention collective de travail.
3. La personne salariée qui agit comme chef d'équipe n'est pas considérée comme l'Employeur au sens de la présente convention collective de travail.
4. Il est entendu que, en tout temps, l'Employeur peut mettre fin au paiement de ladite prime pourvu que la personne cesse définitivement d'effectuer les tâches de chef d'équipe, à la condition que celles-ci ne soient pas partie intégrante du poste de la personne salariée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de Novembre 2016.

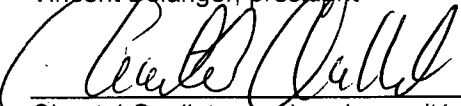
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP


SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP,
SECTION LOCALE 2795 SCFP


Michel Lagacé, préfet


Vincent Bélanger, président


Raymond Duval, directeur général


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

21 DEC 16 PM 1:51

CONVENTION COLLECTIVE

SCFP SECTION LOCALE 2795

LETTRE D'ENTENTE No. 4

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP
ci-après appelé «l'employeur»

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795
ci-après appelé «le syndicat»

OBJET : AVANTAGES SOCIAUX – INSPECTEUR EN BÂTIMENT ET EN ENVIRONNEMENT

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

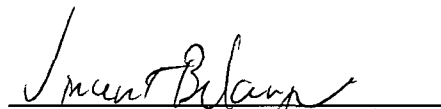
Dans les trente (30) jours suivant une demande écrite à cet effet de la personne salariée qui travaille comme inspecteur régional, l'employeur accepte d'interrompre le paiement du 8.94 % prévu à la convention collective en compensation des avantages sociaux qui y sont mentionnés et d'appliquer intégralement la convention collective pour cette personne salariée relativement auxdits avantages sociaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de Novembre 2016.

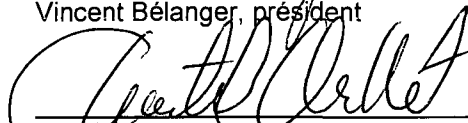
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

Syndicat canadien de la fonction publique
SECTION LOCALE 2795


Michel Lagacé, préfet


Vincent Bélanger, président


Raymond Duval, directeur général


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

LETTRE D'ENTENTE No. 5

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP
ci-après appelé «l'employeur»

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795
ci-après appelé «le syndicat»

OBJET : DISPOSITIONS RELATIVES AUX VACANCES ANNUELLES ET AU RÉGIME
D'ASSURANCES COLLECTIVES LORS D'ABSENCE MALADIE

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties ;

CONSIDÉRANT la nécessité de préciser les modalités de maintien et/ou accumulation de vacances pendant une période d'absence maladie, particulièrement en cas d'absence prolongée ;

CONSIDÉRANT le souci d'équité des parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- La présente lettre d'entente n'a pas pour but d'invalider quelque article que ce soit prévu à la convention collective, mais bien de les préciser.
- 2- La personne salariée qui s'absente pour maladie voit son solde de journées de vacances annuelles non utilisées au moment de son départ maintenu et reporté à son retour d'absence.
- 3- Si une année de référence telle que décrite à l'article 17.01 se termine alors que la personne salariée est toujours en absence maladie, le nombre de journées de vacances auxquelles elle a droit en fonction du barème prévu à l'article 17.02 est ajouté à son solde.
- 4- Si une deuxième année de référence telle que décrite à l'article 17.01 se termine alors que la personne salariée est toujours en absence maladie, le nombre de journée de vacances qui s'était ajouté à son solde en vertu du paragraphe 4 de la présente lettre d'entente est retranché et est remplacé par le nombre de journées de vacances auxquelles elle a droit en fonction du barème prévu à l'article 17.02 à la fin de cette nouvelle année de référence, et ainsi de suite pour toute année de référence subséquente qui se termine alors que la personne salariée est toujours en absence maladie.
- 5- L'application du paragraphe 5 de la présente lettre d'entente fait en sorte qu'une personne qui revient d'une absence maladie ne peut avoir un crédit de vacances annuelles supérieur au solde qu'elle détenait au moment du départ tel qu'indiqué au paragraphe 2 de la présente lettre, plus le nombre de journées qu'elle a vu ajouté à son crédit au début de l'année de référence en cours au moment du retour, tel que prévu aux paragraphes 4 et 5 de la présente lettre d'entente.
- 6- La personne salariée qui revient d'une absence maladie peut, à sa demande :
 - Se faire rémunérer, sur approbation de l'employeur, en partie ou en totalité, son solde de vacances annuelles, dans la mesure où il est impossible de respecter les délais prévus à l'article 17.07 relativement à la période autorisée pour prendre ses vacances, replanifier sa ou ses périodes de vacances annuelles.

21 DEC 16 PM 1:51

CONVENTION COLLECTIVE

SCFP SECTION LOCALE 2795


- 7- Les cotisations de la personne salariée qui sont exigibles par l'employeur afin de maintenir, lors de l'absence maladie, le régime d'assurances collectives sont assumées par la personne salariée selon l'une des modalités suivantes :
- La personne salariée fait parvenir un chèque à chaque mois à l'employeur du montant déterminé et exigible pour le maintien des avantages sociaux, et ce, à chaque mois durant son absence ou à partir de la dix-huitième (18^e) semaine pour les absences prolongées ;
 - Pour les absences de dix-sept (17) semaines ou moins, la personne salariée paie la totalité de la somme due pour le maintien de ses avantages sociaux dans les trente (30) jours suivant son retour au travail à temps complet ;
 - Pour les absences de dix-sept (17) semaines ou moins, la personne salariée se fait prélever par l'employeur le montant dû pour le maintien de ses avantages sociaux pendant son absence maladie lors de son retour au travail, en fractionnant en parts égales le montant dû sur un nombre maximal de quatorze (14) périodes de paie.
- 8- Dans les trente (30) jours suivant le début d'une absence maladie, l'employeur fait parvenir à la personne salariée absente une lettre lui offrant les trois (3) possibilités prévues au paragraphe 8. La personne salariée fait connaître son choix à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la lettre.
- 9- La personne salariée qui, à son retour, se prévaut de son droit de se faire rémunérer des journées de vacances annuelles peut appliquer le paiement sur le montant dû prévu à au paragraphe 8 de la présente lettre d'entente.
- 10- Lors du prochain renouvellement de la convention collective, les parties conviennent d'intégrer les dispositions de la présente lettre d'entente aux articles 17 et 25 de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de novembre 2016.

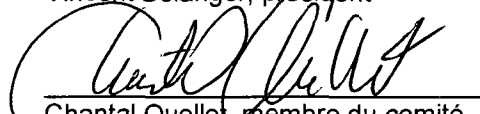
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

Syndicat canadien de la fonction publique
SECTION LOCALE 2795


Michel Lagacé, préfet


Vincent Bélanger, président


Raymond Duval, directeur général


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

LETTRE D'ENTENTE No. 6


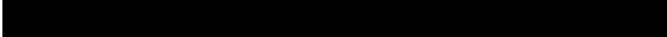
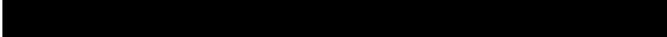

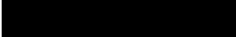
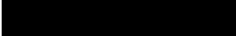

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP
ci-après appelé «l'employeur»

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795
ci-après appelé «le syndicat»

OBJET : INTÉGRATION DE LA COORDONNATRICE AU DÉVELOPPEMENT RURAL
ET DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT RURAL AUX EMPLOYÉS DE LA
SECTION LOCALE 2795

CONSIDÉRANT la nécessité de **conserver** les modalités **d'attribution lors de** l'intégration des postes de coordonnatrice au développement rural et d'agents de développement rural, relativement à la classe salariale des postes, aux vacances et à l'ancienneté ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- L'entrée en fonction **est** en date du 1^{er} avril 2014 et l'ancienneté se **calcule** à partir de cette date.
- 2- Le poste de coordonnatrice au développement rural et les trois postes d'agents de développement rural sont intégrés à la classe 3.
- 3- Une prime de chef d'équipe **est** versée à la personne titulaire du poste de coordonnatrice au développement rural selon les modalités prévues à la lettre d'entente numéro 3.
- 4- L'employeur reconnaît les années de services suivantes pour l'application de l'article 17.02 (vacances annuelles) :
 - a. 
 - b. 
 - c. 
 - d. 
- 5- Le rang d'ancienneté entre les agents ruraux utilisé dans l'application des articles 10.04 (promotion, mutation, rétrogradation), 14.06 (sécurité d'emploi), 16.09 (travail supplémentaire), 17.05 (vacances annuelles) et 21.01 (congé sans traitement) **est** attribué comme suit :
 - a. 
 - b. 
 - c. 
- 6- La personne titulaire du poste de coordonnateur au développement régional a une ancienneté supérieure à celle des agents de développement rural pour l'application des articles 10.04 (promotion, mutation, rétrogradation), 14.06 (sécurité d'emploi), 16.09 (travail supplémentaire), 17.05 (vacances annuelles) et 21.01 (congé sans traitement).
- 7- La semaine régulière de travail des personnes salariées coordonnatrice au développement rural et agent de développement rural est de trente-quatre (34) heures semaine réparties sur cinq (5) jours, incluant les fins de semaine, en fonction des besoins du service. La personne salariée détermine son horaire en fonction de sa charge de travail, en collaboration avec son supérieur immédiat (article 15.05).

21 DEC 16 PM 1:51

CONVENTION COLLECTIVE

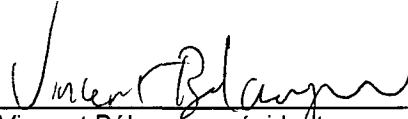
SCFP SECTION LOCALE 2795

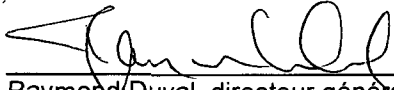
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de novembre 2016.

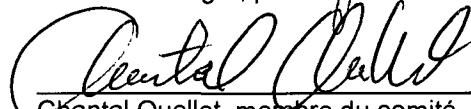
MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

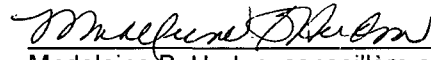
Syndicat canadien de la fonction publique
SECTION LOCALE 2795


Michel Lagacé, préfet


Vincent Bélanger, président


Raymond Duval, directeur général


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

LETTRE D'ENTENTE No. 7

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP
ci-après appelé «l'employeur»

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795
ci-après appelé «le syndicat»

OBJET : PRIME DE SOUTIEN EN MATIÈRE DE TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION
ET DES COMMUNICATIONS

CONSIDÉRANT les besoins de soutien en matière de technologies de l'information et
des communications ;

CONSIDÉRANT les compétences requises pour répondre à ces besoins ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur reconnaît les compétences qui sont requises pour assumer les fonctions de soutien à la direction générale en matière de technologies de l'information et des communications à titre de personne ressource ;
2. Les fonctions de soutien exercées comprennent notamment mais non limitativement, la participation à l'évaluation et au processus d'acquisition, l'accompagnement dans l'implantation des technologies acquises, la collaboration à l'élaboration de politiques de « gestion et d'utilisation du matériel et des systèmes » ainsi que la gestion des inventaires des équipements, des systèmes informatiques, téléphoniques (analogique, numérique ou mobile), de visioconférence, de webdiffusion, de l'internet et de l'intranet (site web, conseil et comités en ligne, réseau de fibre optique, etc.);
3. La personne ressource doit durant ses heures régulières de travail s'assurer du fonctionnement du matériel et des technologies précédemment décrites ou sur demande de la direction après avoir quitté les lieux de travail, effectuer le dépannage ou l'accompagnement occasionnel et ponctuel des usagers (employés, élus, mandataires contractuels) ;
4. Ces tâches de soutien peuvent exiger, à l'occasion, un déplacement sur les lieux du problème signalé ;
5. La prime versée est de cinq pour cent (5) % du taux horaire de la personne salariée à qui ces fonctions sont attribuées. De plus, cette prime inclut une prestation de travail cumulative d'un maximum de douze (12) heures de dépannage par année, effectuées après avoir quitté les lieux de travail;
6. La prime sera versée à partir de la date de signature de la présente lettre d'entente.

21 DEC 16 PM 1:51

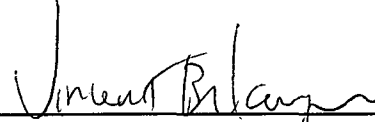
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de Novembre 2016.

MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

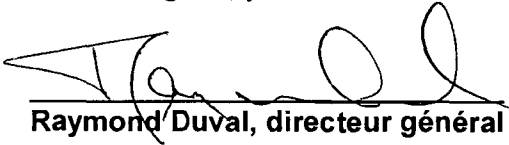
Syndicat canadien de la fonction publique
SECTION LOCALE 2795



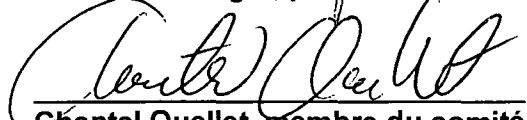
Michel Lagacé, préfet



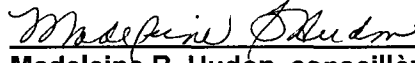
Vincent Bélanger, président



Raymond Duval, directeur général



Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation



Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP

LETTRE D'ENTENTE No. 2795-2016-01

21 DEC '16 PM 1:51

ENTRE : MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP
ci-après appelé « l'employeur »

ET : SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2795
ci-après appelé « le syndicat »

OBJET : ABOLITION DE POSTE – TECHNICIEN EN ÉVALUATION CLASSE 3

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties lors des dernières négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail;

CONSIDÉRANT le désir de l'employeur d'abolir le poste de technicien en évaluation classe 3 et de créer un poste cadre au service de l'évaluation;

CONSIDÉRANT la nécessité de maintenir au sein de l'organisation la réalisation des tâches techniques dévolues au technicien en évaluation classe 3;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'abolition du poste de technicien en évaluation classe 3;
2. L'employeur entreprendra dès que possible la formation d'un (ou des) adjoint-technique du service de l'évaluation afin qu'il puisse effectuer les tâches techniques complexes, notamment, mais non exclusivement, l'évaluation de bâtiments commerciaux;

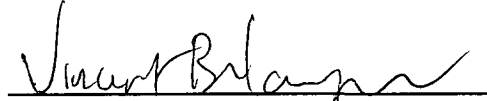
À la signature de la présente, la présente modification est réputée comme faisant partie intégrante de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants respectifs, ce 28 jour du mois de novembre 2016.


MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP

Syndicat canadien de la fonction publique
SECTION LOCALE 2795


Michel Lagacé, préfet


Vincent Bélanger, président

21 DEC 16 PM 1:51


Raymond Duval, directeur général


Chantal Ouellet, membre du comité
de négociation


Madeleine B. Hudon, conseillère syndicale SCFP