

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE  
DE COMTÉ DES APPALACHES**

(ci-après appelée « l'Employeur »)



ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3647**

(ci-après appelé « le Syndicat »)

**SCFP**

Syndicat canadien de  
la fonction publique



**POUR LA PÉRIODE**

**DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 AU 31 DÉCEMBRE 2024**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGES
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION ..... 4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ..... 4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION ..... 4
ARTICLE 4	DÉFINITIONS DES TERMES ..... 5
ARTICLE 5	DISCRIMINATION À L'EMPLOI ..... 7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL..... 8
ARTICLE 7	RETENUE SYNDICALE..... 8
ARTICLE 8	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES..... 8
ARTICLE 9	ACTIVITÉS SYNDICALES ..... 10
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ..... 11
ARTICLE 11	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ..... 13
ARTICLE 12	SÉCURITÉ D'EMPLOI..... 14
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ..... 16
ARTICLE 14	ARBITRAGE ..... 17
ARTICLE 15	MESURES DISCIPLINAIRES..... 18
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL..... 19
ARTICLE 17	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE..... 20
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS ..... 22
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES..... 23
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX ..... 25
ARTICLE 21	DROITS PARENTAUX..... 27
ARTICLE 22	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC ..... 33
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT ..... 33
ARTICLE 24	DESCRIPTION DES POSTES ET DES SALAIRES ..... 34
ARTICLE 25	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT ..... 36
ARTICLE 26	AUTOMOBILE ..... 36
ARTICLE 27	CONTRATS FORFAITAIRES..... 37
ARTICLE 28	PROTECTION JUDICIAIRE..... 37
ARTICLE 29	PERFECTIONNEMENT ..... 38
ARTICLE 30	SÉCURITÉ ET SANTÉ ..... 39
ARTICLE 31	ASSURANCES : SALAIRE – MALADIE – VIE ..... 40

<b>ARTICLE 32</b>	<b>RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE.....</b>	<b>42</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>CLAUSE SPÉCIALE.....</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 34</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>43</b>
<b>A N N E X E &lt; A &gt;</b>	<b>LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES RÉGIÉS PAR L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....</b>	<b>45</b>
<b>A N N E X E &lt; B &gt;</b>	<b>CATÉGORIE D'EMPLOI ET TAUX HORAIRE DES FONCTIONS .</b>	<b>46</b>
<b>A N N E X E &lt; C &gt;</b>	<b>LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET ANCIENNETÉ AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2018 .....</b>	<b>51</b>
<b>A N N E X E &lt; D &gt;</b>	<b>DESCRIPTION DE TÂCHES.....</b>	<b>52</b>
	<b>LETTRE D'ENTENTE NO. 1 EMBAUCHES PERSONNES SALARIÉES.....</b>	<b>58</b>

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

- 1.01** La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur, le Syndicat et ses personnes salariées.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3647, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

## **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01** La convention s'applique aux personnes salariées régies par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.

Les personnes salariées engagées dans des programmes gouvernementaux d'aide temporaire à l'emploi, les personnes salariées engagées comme stagiaires et les personnes salariées engagées comme étudiant(e)s pour des emplois temporaires durant la période estivale ne sont pas couvertes par la présente convention collective. Le taux horaire de salaire qui leur est applicable ne peut cependant être inférieur au taux horaire prévu par la *Loi sur les Normes du Travail*, sauf si ce taux vient en conflit avec les stipulations d'un programme gouvernemental particulier.

Lorsque l'Employeur désire embaucher un stagiaire ou un étudiant, il informe le Syndicat lorsqu'un programme débute ou de l'embauche d'un étudiant, de la nature, du salaire et la durée ainsi que du nombre de salariés ainsi embauchés.

- 3.02** Généralement, les personnes exclues du certificat d'accréditation n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.03** Une personne salariée en période d'essai est régie par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en période d'essai sans que cette dernière puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir, à la personne salariée en période d'essai, un préavis écrit de cinq (5) jours avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'elle est remerciée de ses services.

Si la personne salariée a travaillé pendant un (1) mois complet de calendrier, elle sera rémunérée pendant la période des cinq (5) jours. Si elle n'a pas fait un (1) mois de calendrier de travail, la mise à pied est immédiate.

## **ARTICLE 4 DÉFINITIONS DES TERMES**

- 4.01 Ancienneté :** La période totale en années, en mois et en jours de service de toute personne salariée régie par la convention.
- 4.02 Conjoint(e) :** Les personnes :
- a) qui sont liées par le mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
  - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
  - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.03 Employeur :** La Municipalité régionale de comté des Appalaches.
- 4.04 Grief :** Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 4.05 Mise à pied :** Action d'interrompre temporairement le service d'une personne salariée, conformément aux dispositions de l'article 10.
- 4.06 Mutation :** Le passage d'une personne salariée à une fonction comportant un taux de salaire ou une échelle de salaire identique à celui de l'échelle de salaire de son ancienne fonction.
- 4.07 Période d'essai :** La période d'essai d'une personne salariée est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans une période de douze (12) mois consécutifs. La personne salariée acquiert son ancienneté à sa date d'embauche.
- 4.08 Période estivale :** Période se situant entre la Fête des travailleurs, c'est-à-dire le premier (1<sup>er</sup>) mai, et la fête du Travail, c'est-à-dire le premier (1<sup>er</sup>) lundi de septembre.
- 4.09 Poste :** Ensemble des tâches effectuées par une personne salariée.

- 4.10 Poste temporairement dépourvu de son titulaire :** Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) vacances
  - b) jours fériés
  - c) congés parentaux
  - d) maladie ou accident
  - e) activités syndicales
  - f) congé pour études
  - g) période d'affichage
  - h) congés sociaux
  - i) congés sans traitement
  - j) mesures disciplinaires
- 4.11 Poste vacant :** Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.12 Promotion :** Le passage d'une personne salariée à une fonction comportant un taux de salaire supérieur ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé à celui de l'échelle de salaire de son ancienne fonction.
- 4.13 Rappel :** Action de rappeler au travail une personne salariée ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 4.14 Rétrogradation :** Le passage d'une personne salariée à une fonction comportant un taux de salaire inférieur ou une échelle de salaire dont le maximum est inférieur à celui de l'échelle de salaire de son ancienne fonction.
- 4.15 Salarié(e) :** La personne salariée couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3647.
- 4.16 Salarié(e) à l'essai :** La personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai.
- 4.17 Salarié(e) à temps partiel :** La personne salariée qui remplit une fonction dont la semaine régulière de travail est moindre que celle prévue à l'article 16 (35 heures/semaine) de la présente convention.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de tous les avantages de la présente convention au prorata des heures travaillées au cours des douze (12) derniers mois.

- 4.18 Salarié(e) auxiliaire :** La personne salariée embauchée pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail. Elle bénéficie des avantages prévus à la convention à l'exception des vacances, jours fériés, congés sociaux, congés de maladie ou personnel et régime enregistré d'épargne retraite, pour lesquels elle reçoit une majoration de onze pour cent (11 %) à chaque paie.
- Lorsqu'elle a terminé sa période d'essai, elle demeure salariée auxiliaire jusqu'à ce qu'elle soit nommée salariée régulière. La personne salariée auxiliaire qui n'est pas rappelée au travail au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs perd son statut de personne salariée auxiliaire et son emploi.
- 4.19 Salarié(e) régulier(ère) :** La personne salariée qui a complété sa période d'essai devient salarié(e) régulier(ère). Elle est alors inscrite à l'annexe « C ».
- 4.20 Service continu :** La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- 4.21 Supérieur immédiat :** La personne non régie par la convention, de qui la personne salariée prend régulièrement ses directives de travail. Cette personne constitue, à l'égard d'une personne salariée, le premier palier d'autorité.
- 4.20 Supplantation :** Action de déplacer un autre salarié de son poste pour l'occuper à son tour en vertu du critère d'ancienneté.
- 4.23 Syndicat :** Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3647.

## ARTICLE 5 DISCRIMINATION À L'EMPLOI

- 5.01** L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les personnes salariées ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque personne salariée que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre, en conformité avec la *Charte des droits et libertés de la personne*.

## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01** Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention, et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.
- 6.02** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche. À cette fin, elle doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 6.03** Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée est assujettie à la retenue syndicale.

## **ARTICLE 7 RETENUE SYNDICALE**

- 7.01** À chaque période de paie, l'Employeur déduit, du salaire de chaque personne salariée, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur de toute modification au montant de la cotisation syndicale.
- 7.02** Dans les soixante (60) jours suivant la fin du mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque personne salariée concernée, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacune.
- 7.03** Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

## **ARTICLE 8 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 8.01** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, soit sujette à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

- 8.02** a) Dans ses relations avec ses personnes salariées, l'Employeur agit par son directeur général ;
- b) 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 du président du Syndicat.
- 8.03** L'Employeur transmet au Syndicat une copie de toute résolution et/ou règlement adopté(e) à l'assemblée du Conseil de la MRC des Appalaches en relation avec les conditions de travail des personnes salariées.
- L'Employeur transmet au Syndicat une copie de ses états financiers vérifiés à la suite de l'adoption de ceux-ci par le Conseil de la MRC à la demande écrite du Syndicat.
- 8.04** Le Syndicat peut afficher ses avis de convocation d'assemblées, de même que tout autre document d'intérêt syndical, au tableau d'affichage réservé à cette fin pour le Syndicat. Un représentant officiel du Syndicat doit signer chacun des documents préalablement à l'affichage.
- Le directeur général bénéficie également de la moitié de ce tableau d'affichage pour transmettre des communiqués aux personnes salariées.
- Le directeur général doit signer chacun des documents préalablement à l'affichage.
- 8.05** Les aviseurs extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 8.06** Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées contenant le nom de chaque personne salariée, sa fonction, son statut, la date d'embauche et son ancienneté.
- 8.07** Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 8.08** Il n'y aura aucune activité syndicale pendant les heures de travail et sur les lieux de l'Employeur, tant par les personnes salariées que par le Syndicat, ses membres ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus par la convention.

Le Syndicat peut, en dehors des heures de travail, tenir des réunions sur les lieux de l'Employeur, après entente avec l'Employeur.

- 8.09** Pendant la durée de la convention, l'Employeur ne doit pas recourir au lock-out et le Syndicat et/ou les personnes salariées ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.

## **ARTICLE 9 ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 9.01** Une personne salariée qui est représentant officiel du Syndicat ne subira aucune perte de salaire dans le cas où elle accompagne une personne salariée qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

- 9.02** Une personne salariée à la fois, membre du Syndicat, peut, si elle était cédulée pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la Centrale syndicale.

Le nombre total maximal de journées en vertu du présent paragraphe est de trente (30) jours ouvrables pour la durée de la convention. Lors de telles absences, l'Employeur maintient le traitement des salaires et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages marginaux dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

Pendant la durée de la convention, l'Employeur maintient le traitement des salaires pour la prise de trois (3) journées par année civile.

- 9.03** Pour bénéficier des absences mentionnées à l'article 9.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite.

La demande doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Au cas où le délai de dix (10) jours prévus pour les libérations ne peut pas être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties. L'Employeur, pour des raisons urgentes et valables, peut refuser la ou les demandes d'absence en vertu de l'article 9.02.

- 9.04** À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.
- 9.05** Deux (2) personnes salariées, membres du Syndicat, seront autorisées à assister, sans perte de salaire, à toutes séances de négociations et de conciliation de la convention.
- 9.06** La personne salariée, en congé syndical prévu au présent article, bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 9.07** Les officiers du Syndicat peuvent, pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat et à la condition que les besoins du service le permettent, obtenir des permis d'absence.
- Lors de telles absences, l'Employeur maintient le traitement des salaires et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages marginaux dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.
- 9.08** Un comité, formé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, a pour tâche l'application de la convention collective, l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ce comité a le pouvoir de discuter et tenter de régler tout grief ou tout problème relié à la santé et à sécurité. Il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- Le comité se réunit au minimum une (1) fois par année, et le temps ainsi passé à ces réunions n'entraîne pas de perte de salaire ni de traitement et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.
- Une date et une heure sont convenues au moins une (1) semaine à l'avance et les membres du comité doivent s'échanger, au moins quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, les items contenus à leur agenda respectif.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

- 10.01** Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, une personne salariée doit avoir complété sa période d'essai. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive à la date de sa première embauche.
- 10.02** Une personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est mise à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois ;
- b) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle survenus au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenus au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois ;
- d) lors d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ainsi que parental et sa prolongation légale ;
- e) absence autorisée, à moins d'indication contraire prévue à la présente convention collective.

**10.03** Une personne salariée conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler jusqu'à concurrence de douze (12) mois additionnels au délai prévu aux sous-paragraphes 10.02 b) et c).

**10.04** Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi ;
- b) renvoi pour juste cause ;
- c) prise de la retraite ;
- d) lorsqu'elle est mise à pied pour une période supérieure à douze (12) mois ;
- e) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle survenus au service de l'Employeur pour une période supérieure à trente-six (36) mois ;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de la personne salariée. En même temps, l'Employeur transmet copie du courrier recommandé au Syndicat ;
- g) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'un accident de travail ou une maladie professionnelle survenus au service de l'Employeur pour une période supérieure à trente-six (36) mois.

**10.05 Mise à pied et rappel au travail**

Dans le cas de mise à pied, la personne salariée n'ayant pas encore acquis son droit d'ancienneté et la personne salariée auxiliaire sont en premier lieu mises à pied.

Par la suite, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté à la fonction concernée est mise à pied. La personne salariée ainsi affectée peut déplacer une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle, à la condition qu'elle possède les connaissances pour remplir les exigences normales de la fonction.

Le rappel au travail se fait selon les règles d'ancienneté.

**ARTICLE 11 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION**

**11.01** Dans les trente (30) jours de la vacance, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

**11.02** N'est pas considéré comme poste affichable, au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire, tel que défini à l'article 4.10.

Un tel poste peut ne pas être pourvu. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu.

Avant de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur peut offrir, par ordre d'ancienneté, une affectation temporaire à une personne salariée pouvant répondre aux exigences normales du poste.

Aucune personne salariée n'est tenue d'accepter une affectation temporaire supérieure à trente (30) jours de travail.

**11.03** Toute personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

**11.04** L'avis d'affichage contient :

- a) le titre;
- b) le salaire;
- c) le service;

- d) la période d'affichage;
- e) les exigences du poste;
- f) la durée approximative de l'emploi;
- g) le statut du poste (temps complet ou temps partiel).

**11.05** Le poste est accordé à la personne salariée régulière qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.

**11.06** Le candidat à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que la personne salariée ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

La personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste, à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

**11.07** En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

**11.08** Lors d'une promotion, la personne salariée reçoit, sur sa nouvelle échelle de salaire, le taux de salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait auparavant.

**11.09** Lors d'une mutation, la personne salariée conserve le même taux de salaire.

**11.10** Lors d'une rétrogradation, la personne salariée reçoit, sur sa nouvelle échelle de salaire, le taux de salaire immédiatement inférieur à celui qu'elle recevait auparavant.

## **ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**12.01** Les personnes salariées régulières listées à l'annexe « A » ne peuvent être renvoyées, mises à pied, ni subir de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention collective.

**12.02** La présente disposition cesse de s'appliquer si l'Employeur est dégagé des responsabilités qui lui sont dévolues par *la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* relativement au schéma d'aménagement et/ou par *la Loi sur*

*la fiscalité municipale* concernant le rôle d'évaluation des municipalités régies par le *Code municipal*.

**12.03** La présente disposition cesse également de s'appliquer à l'agent aux programmes de subventions domiciliaires advenant la fin du ou des protocoles d'entente entre la MRC et la Société d'habitation du Québec.

**12.04** Si l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, la personne salariée susceptible d'être affectée par ces changements pourra, après entente avec l'Employeur, suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, et ce, avec solde afin qu'elle puisse se qualifier.

Lorsque l'Employeur abolit un poste en conformité avec les dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un poste de la même catégorie sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages, si un tel poste est disponible.

Dans le cas où un poste de la même catégorie n'est pas disponible, la personne salariée a le choix de déplacer toute personne salariée titulaire d'un poste de catégorie égale ou inférieure ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'elle ait les qualifications et puisse remplir les exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui doit choisir de supplanter une personne salariée titulaire d'un poste dans une catégorie inférieure à la sienne est placée au taux immédiatement supérieur de la nouvelle catégorie. Dans le cas où la personne salariée est au maximum de la catégorie, elle maintient son taux horaire.

La personne salariée bénéficie des augmentations salariales prévues à la convention collective.

La personne salariée ainsi déplacée, et les autres par la suite, a le même privilège.

Dans tous les cas précédemment énoncés, la personne salariée peut choisir de prendre sa prime de séparation équivalant à un mois de salaire par année d'ancienneté, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) mois. Dans tous les cas également, la personne salariée déplacée peut choisir de reporter la prise de sa prime de séparation et s'inscrire sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois ou pour la durée de la convention. Elle peut décider en tout temps de rayer son nom sur la liste de rappel et de demander le versement de sa prime de séparation.

La personne salariée qui a été rétrogradée, en conformité avec les dispositions du présent article, à la suite d'une abolition de poste et qui regagne éventuellement l'emploi qu'elle occupait au moment de sa rétrogradation à l'occasion d'un nouveau concours, se voit attribuer le salaire qu'elle avait avant sa rétrogradation en plus des augmentations encourues.

## **ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**13.01** Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

**13.02** Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées et/ou un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

**13.03** Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) **Première étape**

La personne salariée ou le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général de l'Employeur dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Le directeur général, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours de calendrier suivant la soumission du grief et en avise la personne salariée et le Syndicat par écrit.

b) **Deuxième étape**

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief doit être soumis au préfet de la MRC, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de calendrier, après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

L'Employeur rend sa décision au plus tard dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

La réponse est transmise à la personne salariée et au Syndicat.

**c) Troisième étape**

Si la décision de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 14.

- 13.04** Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, les représentants syndicaux peuvent, accompagnés du plaignant, si ce dernier le désire, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 13.05** Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une ou de plusieurs personnes salariées en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 13.06** Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée du fait d'être impliquée dans un grief.
- 13.07** Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit, signé par le directeur général et le président du Syndicat.
- 13.08** Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

**ARTICLE 14 ARBITRAGE**

- 14.01** Si un grief n'a pas été réglé par la procédure du règlement des griefs prévue à l'article 13, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.
- Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.
- 14.02** Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.
- 14.03** En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt prévu à l'article 100.12 c) du *Code du travail* s'ajoute sur le montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'Employeur doit verser ce montant à la personne salariée, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

**14.04** Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires ou administratives, l'arbitre peut :

- a) rétablir les droits de la ou des personnes salariées concernées avec pleine compensation ;
- b) maintenir la mesure ;
- c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que la personne salariée a pu recevoir entre temps.

**14.05** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

## **ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES**

**15.01** Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur donne, par écrit, les motifs de sa décision, au plus tard dans les quinze (15) jours de calendrier de l'événement ou de la connaissance qu'il en a eue, au Syndicat et aux personnes salariées concernées. Ces dernières peuvent alors, si elles le jugent à propos, faire toute représentation jugée utile.

**15.02** Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier disciplinaire en présence du directeur général. Elle a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'elle a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.

La signature de la personne salariée dans le dossier ne constitue pas une reconnaissance des faits contenus dans le dossier et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par elle que par le directeur général.

- 15.03** Toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 15.04** Une mesure disciplinaire prise envers une personne salariée, après dix-huit (18) mois, est retirée du dossier et ne peut être invoquée contre elle à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'offenses similaires, auquel cas le délai est porté à trente (30) mois.
- Une mesure administrative prise envers une personne salariée, après trente-six (36) mois, est retirée du dossier et ne peut être invoquée contre elle à l'occasion d'une nouvelle mesure administrative.
- 15.05** Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 15.06** Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 15.07** Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont préséance sur tout autre grief.
- 15.08** Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :
1. Avertissement verbal ;
  2. Avertissement écrit ;
  3. Suspension sans solde ;
  4. Congédiement.
- 15.09** À moins de circonstances graves, l'Employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

## **ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

- 16.01** La semaine normale de travail, pour la personne salariée, est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement de 8 h 00 à midi et de 13 h 00 à 16 h 00.
- La période normale du dîner est de 12 h 00 à 13 h 00. Lors de situations exceptionnelles, la personne salariée qui doit travailler le temps du dîner, à la demande de son supérieur immédiat, bénéficie du temps normal d'une heure attribuée au repas après avoir effectué le travail demandé.

Une personne salariée peut, à la suite de l'approbation de l'Employeur, débiter sa journée normale de travail à 8 h 30 et la terminer à 16 h 00. Dans ce cas, sa période normale du dîner est de trente (30) minutes.

**16.02** Le samedi et le dimanche sont les deux (2) jours de congé hebdomadaire.

**16.03** La personne salariée a droit à une pause de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail.

**16.04** **Horaire variable**

La semaine normale de travail de la personne salariée visée par l'horaire variable est de trente-cinq (35) heures, pouvant être réparties du lundi au vendredi de 7h30 à 21h00 et le samedi de 8h00 à 13h00. L'horaire de travail comporte cinq (5) jours de travail ainsi que deux (2) jours de congé hebdomadaire.

La personne salariée bénéficie d'une heure sans solde pour le repas.

La personne salariée a droit à une pause de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail.

Lorsque la personne salariée travaille, à la demande de l'Employeur, plus de trente-cinq (35) heures dans sa semaine, les dispositions de l'article 17 « Travail supplémentaire » s'appliquent.

Une personne salariée qui, après avoir travaillé sa semaine complète de travail, demande de cumuler du temps dans une banque, après avoir obtenu l'approbation de l'Employeur, pourra le faire. Le temps ainsi cumulé est à taux simple et la banque d'heure est d'un maximum de soixante-dix (70) heures.

Les heures en banque doivent être reprises en congé sur entente avec la direction générale. Par exception, ce temps accumulé peut-être rémunéré avec entente avec la direction générale.

## **ARTICLE 17 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

**17.01** Le travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail, telles qu'établies à l'article 16, est considéré comme temps supplémentaire. La personne salariée est tenue d'obtenir au préalable l'autorisation du directeur général pour effectuer du temps supplémentaire.

**17.02** Le temps supplémentaire est rémunéré comme suit :

- a) en dehors des heures de la journée normale de travail : taux et demi (150 %) ;
- b) le samedi : taux et demi (150 %) ;
- c) un jour férié : taux et demi (150 %) en plus de l'allocation à laquelle la personne salariée a droit pour le jour férié ;
- d) le dimanche : taux double (200 %).

**17.03** Si une personne salariée, après avoir quitté les lieux du travail sans avoir été avisée avant son départ qu'elle devait exécuter du travail en temps supplémentaire, est rappelée au travail après ses heures normales, elle a droit à un minimum de trois (3) heures de salaire au taux de temps supplémentaire applicable.

**17.04** Une personne salariée a droit de recevoir, en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire. Ces congés doivent être pris par fraction minimum d'une (1) heure à la suite d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

La personne salariée qui utilise ainsi son crédit de congé, s'il est pris à l'intérieur des heures de la semaine normale de travail prévue à l'article 16, bénéficie des avantages prévus à la convention collective, notamment en matière d'assurances collectives et de régime enregistré d'épargne retraite.

**17.05** La personne salariée requise de travailler à dix (10) kilomètres ou plus du bureau pour une période d'au moins deux (2) heures reçoit une allocation de repas maximale de treize dollars (13 \$) sans pièce justificative pendant la durée de la convention.

Avec pièce justificative (facture plus pourboire de quinze pour cent (15 %)) soit :

Pour un maximum excluant le pourboire de :

- seize dollars (16 \$) pour 2018, 2019 et 2020
- dix-huit dollars (18 \$) pour 2021, 2022, 2023 et 2024 :

La personne salariée qui est appelée à travailler au moins trois (3) heures après l'horaire prévu à l'article 16.01 ou l'article 16.04 reçoit l'allocation de repas.

Toutes les boissons alcoolisées sont exclues des frais de repas.

L'Employeur rembourse à la personne salariée toute allocation de repas due en même temps et suivant la même méthode que celle indiquée à l'article 26.01 relatif à l'usage du véhicule personnel.

**17.06** La personne salariée, requise d'assister ou de représenter l'Employeur lors de réunions, de colloques ou de journées de formation reçoit une allocation correspondante au montant inscrit sur sa ou ses pièces justificatives comme convenu. Les frais de repas pour le déjeuner seront de onze dollars (11 \$), le dîner à vingt-deux dollars (22 \$) et le souper à vingt-sept dollars (27 \$) et payables au moment du traitement de la paye.

Le temps de transport effectué en plus des heures normales de travail, tel qu'établi à l'article 16, est rémunéré au taux régulier ou en crédit de congé d'une durée équivalente, après entente avec l'Employeur, lorsque la personne salariée suit des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée, de perfectionnement ou d'information, à la demande de celle-ci.

## **ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS**

**18.01** Les personnes salariées bénéficient chaque année des jours fériés et payés suivants :

- Jour de l'an
- Lendemain du Jour de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollar
- Fête nationale
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Noël
- Le lendemain de Noël

La période s'écoulant du 25 décembre jusqu'au 2 janvier inclusivement est considérée comme jours fériés et payés pour toutes les personnes salariées.

Si l'Employeur désire fermer les bureaux avant le 25 décembre de l'année en cours, l'Employeur devra aviser les personnes salariées avant la période du choix de vacances.

**18.02** Pour bénéficier des jours fériés et payés, mentionnés à l'article 18.01, la personne salariée doit être présente au travail le jour ouvrable complet précédent ou le jour ouvrable complet suivant tel jour férié à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

**18.03** Lorsqu'un jour férié et payé tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable précédent ou suivant, après entente avec le Syndicat, à moins que la loi le prévoie.

## **ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES**

### **19.01 Vacances annuelles**

- a) Toute personne salariée, ayant moins d'un (1) an de service continu au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année, a droit à une journée de vacances payées, selon son taux de salaire régulier pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables ;
- b) Toute personne salariée ayant un (1) an de service continu au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ;
- c) Toute personne salariée ayant deux (2) ans de service continu au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ;
- d) Toute personne salariée ayant sept (7) ans de service continu au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ;
- e) Toute personne salariée ayant quinze (15) ans de service continu au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier ;
- f) Toute personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans de service continu au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année a droit à un (1) jour ouvrable additionnel de vacances payées par année, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier.

- 19.02** Aux fins de l'article 19.01, un (1) mois travaillé est un (1) mois où la personne salariée reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.
- 19.03** L'Employeur détermine le temps des vacances en tenant compte de l'ancienneté de chaque personne salariée, des désirs de cette dernière et des besoins de l'Employeur. La personne salariée ne pourra pas prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances entre le 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours, à moins d'entente avec le directeur général. La personne salariée fait connaître la date demandée pour ses vacances annuelles entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai.
- 19.04** Si une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux bénéfices des jours accumulés à la date de son départ. En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.
- 19.05** La personne salariée reçoit son salaire pendant la période de ses vacances.
- 19.06**
- a) La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances peut reporter celles-ci à une date ultérieure convenue entre elle et l'Employeur ;
  - b) La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie, avant ou pendant ses vacances, peut reporter celles-ci à une date ultérieure; si elles ne peuvent être prises au cours du même exercice financier, elles sont alors au choix de la personne salariée reportées à l'année suivante ou remboursées le 31 décembre avec entente avec la direction générale.
  - c) Nonobstant l'article 19.02, une personne salariée absente, pour maladie ou accident autre que pour un accident du travail ou maladie professionnelle, pour une période inférieure à vingt-six (26) semaines par année est réputée être au travail pour le cumul de ses vacances.
- 19.07** Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18 coïncide avec un jour de vacances d'une personne salariée, elle peut, si elle le désire, et après entente avec le directeur général, recevoir une journée additionnelle de paie ou recevoir une journée additionnelle de vacances payée pourvu que ce jour soit pris immédiatement après le dernier jour de ses vacances ou utiliser ce jour de congé à une date ultérieure.
- 19.08** Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Cependant, la personne

salariée peut, pour des raisons spéciales, avancer ou reporter ses vacances en totalité ou en partie à l'exercice financier précédent ou suivant, sujet à entente avec le directeur général.

**19.09** La période de service continu pour le salarié donnant droit aux vacances s'établit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de la même année.

**19.10** Les vacances se prennent de façon continue ou fractionnée d'au minimum d'une (1) heure, après entente entre la personne salariée et le directeur général.

## **ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX**

**20.01** Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

### **20.02** Décès

- a) conjoint, enfant d'une personne salariée : cinq (5) jours ouvrables, à compter du décès ;  
pour l'enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) sont payés, à compter du décès ;
- b) père, mère, frère, sœur d'une personne salariée : trois (3) jours ouvrables, à compter du décès ;
- c) beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre d'une personne salariée : un (1) jour ouvrable.

Lors des décès mentionnés à l'alinéa c), la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence et si elle y assiste.

### **20.03** Mariage ou union civile

De la personne salariée : elle a droit à cinq (5) jours ouvrables, dont trois (3) payés pendant le mois de son mariage ou de son union civile.

### **20.04** Déménagement

Lorsque la personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé sans traitement à l'occasion du

déménagement sur préavis au directeur général au moins dix (10) jours à l'avance.

**20.05**      **Affaires légales**

- a) Dans le cas où une personne salariée est appelée comme candidat juré ou choisie comme juré, l'Employeur verse la différence entre le montant que la personne salariée reçoit à ce titre, et son salaire régulier si elle avait travaillé, et ce, durant tout le temps où elle occupe ces fonctions ;
- b) Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Si cette période correspond à une période de congé ou de vacances, ces journées utilisées dans l'exercice de sa fonction sont reportées à la fin du congé ou vacances prévus ;
- c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif (sauf dans le cas d'un arbitrage) ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

- 20.06**
- a) Pour bénéficier des congés sociaux, la personne salariée doit :
    - 1) avoir terminé sa période d'essai ;
    - 2) ne pas être absente du travail pour vacances (sauf s'il s'agit du décès d'une personne mentionné à a) ou b) de l'article 20.02, laquelle interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social), mise à pied, maladie, accident, accident de travail, maladie professionnelle, congé de maternité, congés autorisés par la convention collective ou par l'Employeur au moment où surviennent les congés sociaux.
  - b) À moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

**20.07**      Dans tous les cas, la personne salariée prévient le directeur général et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

**20.08**      Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances (sauf s'il s'agit du décès d'un conjoint, ou d'un enfant, lesquels

interrompent les vacances qui se poursuivent à la fin du congé social). En aucun cas, la personne salariée ne peut recevoir plus de salaire que si elle était demeurée au travail.

## **ARTICLE 21 DROITS PARENTAUX**

### **21.01 Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 21.02, doivent être consécutives.

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

**21.02** La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

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

**21.03** Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

**21.04** Nonobstant l'article 21.01, la salariée qui a un (1) an de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-

vingts pour cent (80 %) de son traitement régulier et la prestation du *Régime québécois d'assurance parentale*.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

**21.05** Au cours du congé de maternité prévu à l'article 21.01, la salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au *Régime enregistré d'épargne retraite* prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité prévu à l'article 21.01 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

**21.06** Après le congé de maternité, l'Employeur réinstalle la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié, à compter de la date du retour, si elle était restée au travail.

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

**21.07** La salariée qui veut mettre fin à son congé de maternité avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

**21.08** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité, sans traitement, équivalent à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

**21.09** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Ce congé est non rémunéré.

La salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au *Régime enregistré d'épargne retraite* prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations, et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

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

Au cours de cette période maximale de dix-huit (18) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 21.04 si elle compte un (1) an de service continu.

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

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

**21.12** **Congé de paternité**

**Naissance :**

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) jours sont payés. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère.

Le salarié doit aviser l'Employeur le plus tôt possible.

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

Le salarié désirant se prévaloir du congé de paternité prévu à l'article 21.13 doit donner un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur avant

la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue pour la naissance.

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

- 21.14** Nonobstant l'article 21.13, le salarié qui a un (1) an de service avant le début de son congé de paternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclaré éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de paternité :

Pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement régulier et la prestation du *Régime québécois d'assurance parentale*.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

- 21.15** Au cours du congé de paternité prévu à l'article 21.13, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au *Régime enregistré d'épargne retraite* prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 21.13 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

- 21.16** Après son congé de paternité, l'Employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

- 21.17** Congé parental

Pour le père, à l'occasion de la naissance de son enfant, il a droit à un congé parental pour naissance sans salaire d'au plus cinquante-deux

(52) semaines continues. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, le salarié doit donner à l'Employeur un préavis de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé parental et préciser la durée du congé désiré.

**Pour la mère**, en plus du congé de maternité de dix-huit (18) semaines prévues à l'article 21.01, elle peut obtenir un congé parental pour naissance sans rémunération d'une durée d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce congé parental peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance et il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

Pour bénéficier de congé parental sans rémunération, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de trois (3) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 21.01 et préciser la durée du congé désiré.

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

**21.18** Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 21.17, le salarié accumule ses années de service tel que prévu à l'article 10.02.

Le salarié continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au *Régime enregistré d'épargne retraite* prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prévu à l'article 21.17 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

**21.19** Le salarié qui veut mettre fin à son congé parental prévu à l'article 21.18 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

Après son congé parental, l'Employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

**21.20**      **Congé pour adoption**

Le salarié qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines continues.

Le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé pour adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail.

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

**21.21**      Nonobstant l'article 21.20, le salarié qui a un (1) an de service avant l'adoption légale et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, est déclaré éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé pour adoption :

- Pour chacune des semaines durant lesquelles elle reçoit des prestations en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement régulier et la prestation du *Régime québécois d'assurance parentale*.

On entend par salaire de base, le salaire régulier du salarié sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

**21.22**      Au cours du congé pour adoption prévu à l'article 21.20, le salarié accumule ses années de service. Il continue de participer au régime d'assurance collective et, s'il le désire, au *Régime enregistré d'épargne retraite* prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 21.20 est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.

**21.23**      Le salarié qui veut mettre fin à son congé pour adoption avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention d'au moins trois (3) semaines précédant son retour.

**21.24**      Après son congé pour adoption, l'Employeur réinstalle le salarié dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il aurait bénéficié, à compter de la date du retour, s'il était resté au travail.

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

- 21.25** Les dispositions de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec* concernant les congés de maternité, de paternité et parental qui n'auraient pas été modifiées par les présents articles s'appliquent.

## **ARTICLE 22 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC**

- 22.01** La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.

- 22.02** La personne salariée candidate à une élection fédérale ou provinciale est soumise à la *Loi des élections*.

- 22.03** La personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale est mise en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur la réintègre dans son poste ou dans un poste équivalent, si celui-ci a été aboli, selon ce que lui permet son ancienneté.

Au cours de cette période d'absence, la personne salariée conserve l'ancienneté acquise, mais n'accumule aucune ancienneté.

## **ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 23.01** Une personne salariée désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter la demande selon l'évaluation de la durée du congé sans traitement et sur les besoins du service :

- a) lorsque le congé sans traitement est pour fins d'études à temps plein, d'une durée fixe et continue minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires ;
- b) La personne salariée ayant cinq (5) ans d'ancienneté chez l'Employeur peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée continue, à moins d'une entente, minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié ne peut se prévaloir de ce congé sans traitement que tous les cinq (5) ans, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- c) Une (1) personne salariée par service à la fois peut bénéficier d'un congé sans traitement ;

- d) La personne salariée qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande par écrit, et ce, deux (2) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés suivant les périodes disponibles, au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées qui en ont fait la demande ;
- e) Durant son absence, la personne salariée en congé sans traitement est sujette aux dispositions suivantes :
  - 1. Elle conserve, mais n'accumule pas d'ancienneté ;
  - 2. Elle peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus à la convention à la condition qu'elle en paie d'avance les primes exigibles ainsi que celles de l'Employeur pour la durée de son absence ;
  - 3. Elle peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur ;
  - 4. Elle accumule ses années de service et cumule des vacances uniquement au prorata des mois travaillés.
- f) La personne salariée peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue pour autant qu'il se soit écoulé cinquante pour cent (50 %) de la durée autorisée du congé au moment où elle effectue sa demande ou sauf si entente avec l'Employeur. Pour ce faire, elle doit présenter un préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.

**23.02** L'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé sans solde lors de son mariage.

## **ARTICLE 24 DESCRIPTION DES POSTES ET DES SALAIRES**

**24.01** La description des postes et des salaires s'y rattachant sont ceux prévus et listés aux annexes « B » et « D » de la convention.

**24.02** Le salarié nouvellement engagé se voit attribuer un classement et un échelon. Ce classement est basé en fonction du poste occupé et selon le nombre d'années d'expérience pertinente au poste reconnue par

l'Employeur. De plus, il bénéficie d'un changement d'échelon salarial de la façon suivante :

**Personne salariée à temps plein**

Si l'emploi débute avant le 1<sup>er</sup> juillet, le changement d'échelon s'effectue le 1<sup>er</sup> janvier suivant. Si l'emploi débute après le 1<sup>er</sup> juillet, le changement d'échelon s'effectue le 1<sup>er</sup> janvier de la 2<sup>e</sup> année suivant le début de l'emploi.

Dans tous les cas d'absences, sauf pour maladie ou congé parental, une banque minimum de neuf cents (900) heures de travail devra être effectuée, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours pour pouvoir obtenir un changement d'échelon le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

**Personne salariée à temps partiel ou autre**

Une banque minimum de neuf cents (900) heures de travail ou de congés autorisés devra être effectuée, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours pour pouvoir obtenir un changement d'échelon le 1<sup>er</sup> janvier suivant. Si cette banque d'heures n'atteint pas les neuf cents (900) heures le 1<sup>er</sup> janvier, celle-ci est cumulable d'année en année jusqu'à ce que le minimum soit atteint. Lors du changement d'échelon, le 1<sup>er</sup> janvier, la banque d'heures est diminuée de neuf cents (900) heures.

- 24.03** Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décidait de créer un nouveau poste ou de procéder à l'embauche de personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « D », les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions.
- 24.04** Le salaire est déposé le jeudi suivant de chaque période de paie dans une institution financière. Lorsque le jour de paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.
- 24.05** Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire hebdomadaire ainsi que le cumulatif de l'année en cours.
- 24.06** Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.
- 24.07** La personne salariée affectée temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son

salaire régulier pour la durée du remplacement. Aucune personne salariée n'est tenue d'accepter une telle affectation.

**24.08** L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaires et avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie, y incluant ses avantages sociaux.

**24.09** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des Ministères impliqués.

## **ARTICLE 25 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT**

**25.01** Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la totalité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail ou de les aviser de ne pas se présenter avant le début de la journée de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.

**25.02** Le bureau de la MRC est fermé pendant les deux (2) semaines de « *vacances de la construction* » reconnues par la Commission de la construction du Québec. La personne salariée peut combler cette période en utilisant ses vacances, son temps accumulé, son crédit de congés ou à ses frais.

Aucune personne salariée ne sera présente au bureau durant cette période à moins d'entente avec le directeur général.

## **ARTICLE 26 AUTOMOBILE**

**26.01** L'Employeur accorde à la personne salariée qui utilise son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions l'allocation au kilomètre selon le prix de l'essence ordinaire en vigueur à la signature de la présente convention.

Le prix de l'essence est révisé quatre (4) fois par année soit les 2 janvier, 2 avril, 2 juillet et 2 octobre en conformité avec le prix de l'essence ordinaire affiché à la station-service située le plus près de la MRC :

1,10 \$ et moins	0,45 \$
1,11 \$ à 1,20 \$	0,46 \$
1,21 \$ à 1,30 \$	0,47 \$
1,31 \$ à 1,40 \$	0,48 \$
1,41 \$ à 1,50 \$	0,49 \$
1,51 \$ à 1,60 \$	0,50 \$
1,61 \$ à 1,70 \$	0,51 \$
1,71 \$ à 1,80 \$	0,52 \$
1,81 \$ à 1,90 \$	0,53 \$
1,91 \$ à 1,99 \$	0,54 \$

Les allocations sont payables au moment du traitement de la paye.

- 26.02** L'Employeur s'engage à rembourser la prime annuelle d'assurance dite « affaires » ou « semi-affaires », si requise pour les besoins du service, à la personne salariée dont les tâches nécessitent l'utilisation de son véhicule personnel dans le cadre de sa fonction, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de cent-vingt (120,00 \$) dollars, l'Employeur peut évaluer d'augmenter sa participation.

## **ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES**

- 27.01** L'Employeur peut confier, en sous-traitance, des travaux pour lesquels il ne possède pas l'équipement nécessaire et disponible pour effectuer de tels travaux.

L'Employeur peut confier, en sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale pourvu que cette sous-traitance n'empêche pas le rappel des personnes salariées en mise à pied et n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de la semaine de travail des personnes salariées de l'Employeur, et ce, dans la mesure où ces personnes salariées possèdent les aptitudes et les connaissances de base requises pour accomplir le travail.

## **ARTICLE 28 PROTECTION JUDICIAIRE**

- 28.01** L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à la personne salariée qui est poursuivie par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que personne salariée de l'Employeur.
- 28.02** L'Employeur convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que la Loi impose à cette personne salariée en raison de la

perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par elle dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu que :

- a) la personne salariée ait donné, dès que possible, par écrit, au directeur général, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite ;
- b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation ;
- c) qu'elle cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis à cette fin.

**28.03** La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur, comme conseil, au procureur choisi par l'Employeur.

## **ARTICLE 29 PERFECTIONNEMENT**

**29.01** L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études si la personne salariée suit un cours à la demande de l'Employeur. Durant ce cours, la personne salariée bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

**29.02** L'Employeur rembourse à la personne salariée régulière cent pour cent (100 %) du coût des frais d'inscription, des frais de scolarité et des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée qu'elle suit. Pour avoir droit à ce remboursement, la personne salariée doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

**29.03** La personne salariée désirant participer à des activités professionnelles ou des congrès doit présenter une demande écrite à cet effet au directeur général qui l'accepte ou la refuse, dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la présentation de la demande. Si plus d'un salarié d'un même service fait la demande, celle-ci se fera selon une rotation parmi les salariés intéressés à participer à de telles activités et selon le nombre d'activités professionnelles ou des congrès autorisés.

L'Employeur rembourse aux personnes salariées leurs frais pour l'activité, le coût du transport, les frais de repas et le coût de la chambre d'hôtel si celle-ci doit coucher à l'extérieur de son domicile à plus de quatre-vingt-dix (90) kilomètres si l'évènement est sur deux (2) jours.

De plus, la personne salariée ne peut réclamer de temps supplémentaire ni de reprise de temps simple à l'Employeur si le temps pour y assister dépasse la durée normale de travail de sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine.

## **ARTICLE 30 SÉCURITÉ ET SANTÉ**

**30.01** L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées en tout temps sur les lieux de travail.

**30.02** Toute personne salariée peut refuser d'exécuter un travail conformément à l'application des articles 12 et suivants de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

**30.03** L'Employeur fournit les équipements de sécurité suivants si requis par le comité de sécurité :

- casques de sécurité;
- souliers de sécurité;
- répulsifs pour chiens;
- équipements spéciaux.

**30.04** L'Employeur fournit les vêtements aux couleurs de la MRC à ses salariés sur la route :

- une (1) casquette ;
- deux (2) chandails polo ;
- une (1) veste.

L'équipement et l'habillement ci-dessus mentionnés seront remplacés au besoin sur remise des pièces usagées à la discrétion du directeur général.

Toute personne qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement et l'habillement fournis par la MRC.

**30.05** Pour le service incendie, l'Employeur alloue au salarié un montant de quatre cents dollars (400 \$) par année à titre de compensation pour la fourniture de vêtements de travail selon les consignes de l'Employeur. Le versement de ce montant est effectué sur présentation des pièces justificatives.

Si le salarié cesse de travailler pour l'Employeur, il doit rembourser les sommes touchées, et ce, au prorata du nombre de mois écoulés depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

Tout remboursement est sujet à l'autorisation du supérieur immédiat.

- 30.06** Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 30.07** Si le Syndicat prétend que l'Employeur ne respecte pas la Loi, il peut faire un grief et exiger que les prescriptions de la Loi soient respectées.
- 30.08** Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents. En particulier et, sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute Loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé et la sécurité des personnes salariées seront respectées dans la mesure où elles sont applicables à l'Employeur.
- 30.09** L'Employeur remet au Syndicat toutes les statistiques déclarées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité au niveau de l'Employeur.
- 30.10** Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche, sur la sécurité et la santé des personnes salariées, doit s'effectuer en présence d'un représentant du Syndicat. Tous les rapports de ces inspections, études, enquêtes, sont remis aux deux parties.
- 30.11** Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, un représentant du Syndicat peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.

## **ARTICLE 31 ASSURANCES : SALAIRE - MALADIE - VIE**

- 31.01** L'Employeur s'engage à contribuer dans une proportion maximale de cinquante pour cent (50 %) au coût de la prime de l'assurance collective.
- La contribution de l'Employeur sert à défrayer, en tout ou en partie, les couvertures d'assurance suivantes : assurance maladie, assurance vie, assurance vie des personnes à charge et assurance « *Mort Mutilation Accidentelle* » (MMA).

La personne salariée s'engage à contribuer à un montant correspondant à la différence entre le coût total de la prime d'assurance collective et le montant défrayé par l'Employeur.

La contribution de la personne salariée au régime d'assurance collective sert en premier lieu à défrayer en entier le coût de l'assurance salaire longue durée et de l'assurance salaire courte durée, tout surplus éventuel s'appliquant sur les autres risques assurés, s'il y a lieu. Si la personne salariée le désire, elle peut conserver les protections de cette assurance collective qui s'appliquent pour la période couverte par la mise à pied. Elle devra alors assumer cent pour cent (100 %) des coûts de la prime.

- 31.02** Il est accordé à chaque personne salariée régulière, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, un crédit de congés de maladie ou personnel de quarante-neuf (49) heures. Ce crédit de congés doit être pris par fraction minimum d'une (1) heure.
- 31.03** Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit de congés de maladie ou personnel est accordé à raison de six dixièmes (6/10) de journée par période de cent quarante (140) heures travaillées, jusqu'à un maximum de quarante-neuf (49) heures, entre la date où elle devient salariée régulière et le 31 décembre suivant.
- 31.04** Au cours du mois de janvier, l'Employeur verse à chaque personne salariée une rémunération correspondante à soixante pour cent (60 %) de son taux régulier en vigueur pour chaque jour ou pour chaque heure non utilisée de congés de maladie ou personnel accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> janvier et demeurant au crédit de la personne salariée. La personne salariée qui quitte l'Employeur reçoit la rémunération ci-dessus prévue égale au nombre de journées ou d'heures de congés de maladie ou personnel accumulés à son crédit moins les journées et les heures utilisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier précédent.
- 31.05** L'Employeur remet au Syndicat copie du contrat-cadre d'assurance collective et des avenants, le cas échéant.
- Lors du renouvellement ou d'une modification du régime d'assurance collective, l'Employeur ne peut modifier le régime d'assurance sans avoir obtenu l'approbation du Syndicat qui consultera les salariés concernant toute soumission reçue pour le renouvellement du régime d'assurances collectives.
- 31.06** Pendant une grève ou un lock-out, l'Employeur maintient le régime d'assurance collective en vigueur aux conditions prévues à l'article 31.01.

## ARTICLE 32 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

**32.01** Les contributions aux RÉER collectifs seront les suivantes pendant la durée de la convention :

Employeur :	cinq pour cent (5 %)
Salarié :	deux pour cent (2 %) à cinq pour cent (5 %)

Les contributions sont calculées sur le salaire régulier hebdomadaire.

Lors de son retour d'un congé de maladie, la personne salariée régulière qui désire recevoir la contribution de l'Employeur à son régime enregistré d'épargne retraite pourra l'obtenir en procédant comme suit :

1. Informer l'Employeur, dans un délai de trente (30) jours de la date de son retour au travail, son intention de contribuer à son régime enregistré d'épargne retraite pour la période pendant laquelle elle était absente de son travail pour cause de maladie ;
2. Après entente avec la personne salariée, sur la date du versement de sa contribution, l'Employeur verse sa contribution à cette même date ;
3. Les contributions de la personne salariée et de l'Employeur sont celles en vigueur pour la période pendant laquelle la personne salariée était en congé de maladie ;
4. La contribution de l'Employeur au *Régime enregistré d'épargne retraite* pour cette situation est de cinq pour cent (5 %) et celle de la personne salariée demeure au même taux tel que convenu avant l'invalidité. Elle ne pourra excéder vingt-six (26) semaines de trente-cinq (35) heures (910 heures).

**32.02** Quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective, les parties se rencontreront pour établir, le cas échéant, les modalités d'implantation du *Régime de retraite par financement salarial (FTQ)*, advenant l'acceptation des personnes salariées de l'unité d'accréditation.

Les parties conviennent de modifier la convention collective afin de les ajuster audit régime. Pour la mise en application d'un régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ) celui-ci ne doit, pour l'Employeur, en aucun temps et en aucune circonstance entraîner une augmentation de la contribution actuelle de l'Employeur au régime de retraite en vigueur à la date de signature de la convention collective, à moins d'entente entre les parties.

## ARTICLE 33 CLAUSE SPÉCIALE

**33.01** L'Employeur ne paie qu'une cotisation annuelle par personne salariée parmi les associations suivantes :

- 1) Association québécoise d'Urbanisme;
- 2) Association des aménagistes régionaux du Québec;
- 3) Association des techniciens en évaluation foncière du Québec;
- 4) Association des évaluateurs municipaux du Québec;
- 5) Association des coordonnateurs municipaux du Québec;
- 6) Ordre des urbanistes du Québec;
- 7) Association des techniciens en prévention incendie du Québec;
- 8) Association des chefs en sécurité incendie du Québec.

Nonobstant ce qui précède, le comité prévu à l'article 9.08 peut statuer sur le paiement d'autres cotisations à des associations ou ordres professionnels en fonction de la justification ou toute autre forme d'entente.

### **33.02** Cellulaire

Si requis de la part de l'Employeur pour les besoins du service, la personne salariée dont les tâches nécessitent l'utilisation de son cellulaire selon le choix de la personne salariée, celle-ci peut recevoir soit une allocation de quarante dollars (40 \$) par mois ou que l'Employeur lui fournit le téléphone cellulaire.

## ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

**34.01** La convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024.

L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées et aux retraités en date de la signature de la convention collective, le cas échéant, dans les trente (30) jours qui suivent la signature le montant de rétroactivité dû à chaque personne salariée par suite des ajustements de salaire tant sur les heures régulières que sur les heures supplémentaires.

- 34.02** Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 34.03** Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.


**EN FOI DE QUOI** les parties ont signé à Thetford Mines, ce 21<sup>ième</sup> jour du mois de novembre 2018.


**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE  
COMTÉ DES APPALACHES**

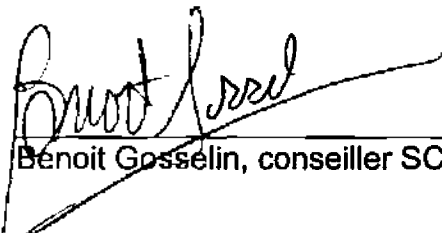
**LE SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 3647**

  
Paul Vachon, préfet

  
Kyle Landry, président

  
Marie-Eve Mercier, directrice générale

  
Céline Gourdes, trésorière

  
Benoit Gosselin, conseiller SCFP

**ANNEXE < A >****LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES  
RÉGIES PAR L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>Nom</b>	<b>Titre d'emploi</b>	<b>ANCIENNETÉ</b>
Thibodeau, Jacques	Aménagiste	1983-03-14
Rouleau, François	Agent aux programmes de subventions domiciliaires	1986-05-20
Potvin, Line	Secrétaire administrative	1989-04-10
Gallant, Bryan	Technicien en évaluation	1989-05-20
Boucher, Cynthia	Aménagiste	2008-03-31
Gourdes, Céline	Technicienne en évaluation	2009-06-15
Pinette, Guylaine	Secrétaire-réceptionniste	2010-06-15
Landry, Kyle	Coordonnateur et préventionniste en incendie	2012-02-27

Un seuil de huit (8) personnes visées par l'article 12.01 est maintenu. Advenant le départ de l'une de ses personnes salariées, celle-ci est remplacée par une autre personne salariée ayant le plus d'ancienneté.

**À N N E X E < B >****CATÉGORIE D'EMPLOI ET TAUX HORAIRE DES FONCTIONS**

<b><u>Catégorie 1</u></b>	⇒ Aménagiste
<b><u>Catégorie 2</u></b>	⇒ Coordonnateur et préventionniste en incendie
<b><u>Catégorie 3</u></b>	⇒ Coordonnateur en développement territorial
<b><u>Catégorie 4</u></b>	⇒ Agent aux programmes de subventions domiciliaires
<b><u>Catégorie 5</u></b>	⇒ Préventionniste en incendie ⇒ Technicien en évaluation ⇒ Technicien en géomatique ⇒ Technicien en environnement
<b><u>Catégorie 6</u></b>	⇒ Agent de développement ⇒ Chargé de projet ⇒ Coordonnateur à la livraison de programme
<b><u>Catégorie 7</u></b>	⇒ Secrétaire administrative ⇒ Secrétaire-réceptionniste ⇒ Préposé à l'évaluation

## Suite Annexe « B » Catégorie d'emploi et taux horaire des fonctions

Catégorie	Échelon	Nouvelle structure salariale	Augmentation salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Augmentation salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Augmentation salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
			1,55 %*	2,22 %*	X,XX %*
<b>Catégorie 1</b>					
- Aménagiste	1	27,20 \$	27,62 \$	28,23 \$	
	2	28,56 \$	29,00 \$	29,65 \$	
	3	29,99 \$	30,45 \$	31,13 \$	
	4	31,49 \$	31,97 \$	32,68 \$	
	5	33,06 \$	33,57 \$	34,32 \$	
	6	34,71 \$	35,25 \$	36,03 \$	
	7	36,45 \$	37,01 \$	37,84 \$	
<b>Catégorie 2</b>					
- Coordonnateur et préventionniste en incendie	1	24,79 \$	25,17 \$	25,73 \$	
	2	26,03 \$	26,43 \$	27,02 \$	
	3	27,33 \$	27,75 \$	28,37 \$	
	4	28,70 \$	29,14 \$	29,79 \$	
	5	30,13 \$	30,60 \$	31,28 \$	
	6	31,64 \$	32,13 \$	32,84 \$	
	7	33,22 \$	33,73 \$	34,48 \$	
<b>Catégorie 3</b>					
- Coordonnateur en développement territorial	1	23,65 \$	24,01 \$	24,55 \$	
	2	24,83 \$	25,21 \$	25,77 \$	
	3	26,07 \$	26,48 \$	27,06 \$	
	4	27,38 \$	27,80 \$	28,42 \$	
	5	28,74 \$	29,19 \$	29,84 \$	
	6	30,18 \$	30,65 \$	31,33 \$	
	7	31,69 \$	32,18 \$	32,90 \$	
<b>Catégorie 4</b>					
- Agent aux programmes de subventions domiciliaires	1	22,37 \$	22,72 \$	23,22 \$	
	2	23,49 \$	23,85 \$	24,38 \$	
	3	24,66 \$	25,05 \$	25,60 \$	
	4	25,90 \$	26,30 \$	26,88 \$	
	5	27,19 \$	27,61 \$	28,23 \$	
	6	28,55 \$	28,99 \$	29,64 \$	
	7	29,98 \$	30,44 \$	31,12 \$	
<b>Catégorie 5</b>					
- Préventionniste en incendie - Technicien en environnement - Technicien en évaluation - Technicien en géomatique	1	21,81 \$	22,15 \$	22,64 \$	
	2	22,90 \$	23,26 \$	23,77 \$	
	3	24,05 \$	24,42 \$	24,96 \$	
	4	25,25 \$	25,64 \$	26,21 \$	
	5	26,51 \$	26,92 \$	27,52 \$	
	6	27,84 \$	28,27 \$	28,90 \$	
	7	29,23 \$	29,68 \$	30,34 \$	
<b>Catégorie 6</b>					
- Agent de développement - Chargé de projet - Coordonnateur à la livraison programme	1	20,45 \$	20,77 \$	21,23 \$	
	2	21,48 \$	21,81 \$	22,29 \$	
	3	22,55 \$	22,90 \$	23,41 \$	
	4	23,68 \$	24,04 \$	24,58 \$	
	5	24,86 \$	25,25 \$	25,81 \$	
	6	26,10 \$	26,51 \$	27,10 \$	
	7	27,41 \$	27,83 \$	28,45 \$	

Catégorie 7				
	1	15,50 \$	15,74 \$	16,09 \$
	2	16,27 \$	16,53 \$	16,89 \$
- Secrétaire administrative	3	17,09 \$	17,35 \$	17,74 \$
- Secrétaire réceptionniste	4	17,94 \$	18,22 \$	18,62 \$
- Préposé à l'évaluation	5	18,84 \$	19,13 \$	19,56 \$
	6	19,78 \$	20,09 \$	20,53 \$
	7	20,77 \$	21,09 \$	21,56 \$

### **\* Indexations et augmentations pour les années 2018, 2019 et 2020**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chacune des années de la présente convention collective, les échelles sont majorées du taux de l'Indice des Prix à la Consommation - Canada (IPC-CANADA) du mois de septembre de l'année précédente. Exemple pour l'année 2018, l'IPC-CANADA du mois de septembre 2017 qui est d'un virgule cinquante-cinq pour cent (1,55 %) est appliqué aux échelles de salaires du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **\* Indexation et augmentations pour les années 2021, 2022, 2023 et 2024**

Au 1<sup>er</sup> janvier de chacune des années de la présente convention collective, les échelles sont majorées du taux de l'Indice des Prix à la Consommation - Canada (IPC-CANADA) du mois de septembre de l'année précédente additionné de plus zéro virgule cinquante pour cent (0,50 %) avec un maximum de deux pour cent (2 %). Exemple IPC-CANADA + 0,50 % maximum 2 %.

### **Changements de catégorie d'emploi**

Un nouveau plan de classification conforme à la *Loi sur l'équité salariale* a été déposé à la table de négociation qui a pour effet de classer les différents emplois et qui a pour effet d'établir des modifications à la structure salariale et qui prend effet pour le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les parties s'entendent pour que la majoration pour certains salariés se fasse de manière graduelle établi sur les trois premières années de la convention (2018, 2019 et 2020) selon un ratio basé sur le taux horaire réel de la fonction et la différence avec leur taux horaire qu'il détient; pour 2018 à quarante pour cent (40 %), pour 2019 à quarante pour cent (40 %) et pour 2020 de recevoir le taux horaire de la fonction.

Ces effets sont reproduits ci-dessous pour les années 2018 et 2019 :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018

		ÉCHELLE 1 <sup>er</sup> janvier 2018	TAUX HORAIRE ACTUEL au 31 déc. 2017	TAUX HORAIRE nouvelle structure salariale	TOTAL AJUSTEMENT	AJUSTEMENT (40 %)	TAUX HORAIRE	TAUX HORAIRE AU 1 <sup>er</sup> janvier 2018  * IPC Canada 1,55 %
<b>CATÉGORIE 1</b>								
Aménagiste	Jacques Thibodeau	7	36,45 \$	36,45 \$			36,45 \$	37,01 \$
	Cynthia Boucher	7	28,90 \$		7,55 \$	7,55 \$	36,45 \$	37,01 \$
<b>CATÉGORIE 2</b>								
Coordonnateur et préventionniste en incendie	Kyle Landry	7	27,74 \$	33,22 \$	5,48 \$	2,19 \$	29,93 \$	30,40 \$
<b>CATÉGORIE 3</b>								
Coordonnateur en développement territorial	Carole Mercier	7	31,69 \$	31,69 \$			31,69 \$	32,18 \$
<b>CATÉGORIE 4</b>								
Agents aux programmes domiciliaires	François Rouleau	7	27,74 \$	29,98 \$	2,24 \$	0,90 \$	28,64 \$	29,08 \$
<b>CATÉGORIE 5</b>								
<b>Techniciens</b>								
Environnement	Renée Vachon	7	25,58 \$	29,23 \$	3,65 \$	1,46 \$	27,04 \$	27,46 \$
Préventionniste en incendie	Jérémy Bolduc	4	22,10 \$	25,25 \$	3,15 \$	1,26 \$	23,36 \$	23,72 \$
Évaluation	Bryan Gallant	7	25,58 \$	29,23 \$	3,65 \$	1,46 \$	27,04 \$	27,46 \$
	Céline Gourdes	7	22,91 \$	29,23 \$	6,32 \$	4,13 \$	27,04 \$	27,46 \$
	Isabelle Lessard	7	25,58 \$	29,23 \$	3,65 \$	1,46 \$	27,04 \$	27,46 \$
	Sylvie Cournoyer	6	24,36 \$	27,84 \$	3,48 \$	1,39 \$	25,75 \$	26,15 \$
<b>CATÉGORIE 6</b>								
Agent de développement	Louise Nadeau	7	26,29 \$	27,41 \$	1,12 \$	0,45 \$	26,74 \$	27,15 \$
Chargé de projet	Marie-C. Caouette	7	26,29 \$	27,41 \$	1,12 \$	0,45 \$	26,74 \$	27,15 \$
<b>CATÉGORIE 7</b>								
Secrétaire administrative	Line Potvin	7	20,77 \$	20,77 \$			20,77 \$	21,09 \$
Secrétaire réception	Guylaine Pinette	7	19,94 \$		0,83 \$	0,83 \$	20,77 \$	21,09 \$

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019

		ÉCHELLE 1 <sup>er</sup> janvier 2019	TAUX HORAIRE ACTUEL au 31 déc. 2018	TAUX HORAIRE nouvelle structure salariale 2018	TOTAL AJUSTEMENT	AJUSTEMENT (40 %)	TAUX HORAIRE	TAUX HORAIRE AU 1 <sup>er</sup> janvier 2019  * IPC Canada 2,22 %
<b>CATÉGORIE 1</b>								
Aménagiste	Jacques Thibodeau	7	37,01 \$	37,01 \$			37,01 \$	37,84 \$
	Cynthia Boucher	7	37,01 \$				37,01 \$	37,84 \$
<b>CATÉGORIE 2</b>								
Coordonnateur et préventionniste en incendie	Kyle Landry	7	30,40 \$	33,73 \$	3,34 \$	2,19 \$	32,59 \$	33,31 \$
<b>CATÉGORIE 3</b>								
Coordonnateur en développement territorial	Carole Mercier	7	32,18 \$	32,18 \$			32,18 \$	32,90 \$
<b>CATÉGORIE 4</b>								
Agents aux programmes domiciliaires	François Rouleau	7	29,08 \$	30,44 \$	1,36 \$	0,90 \$	29,98 \$	30,65 \$
<b>CATÉGORIE 5</b>								
<b>Techniciens</b>								
Environnement	Renée Vachon	7	27,46 \$	29,70 \$	2,23 \$	1,46 \$	28,92 \$	29,56 \$
Préventionniste en incendie	Jérémy Bolduc	5	23,72 \$	26,92 \$	3,21 \$	2,51 \$	26,23 \$	26,81 \$
Évaluation	Bryan Gallant	7	27,46 \$	29,70 \$	2,23 \$	1,46 \$	28,92 \$	29,56 \$
	Céline Gourdes	7	27,46 \$	29,70 \$	2,23 \$	1,46 \$	28,92 \$	29,56 \$
	Isabelle Lessard	7	27,46 \$	29,70 \$	2,23 \$	1,86 \$	28,92 \$	29,56 \$
	Sylvie Cournoyer	7	26,15 \$	29,70 \$	3,54 \$	2,77 \$	28,92 \$	29,56 \$
<b>CATÉGORIE 6</b>								
Agent de développement	Louise Nadeau	7	27,15 \$	27,83 \$	0,68 \$	0,45 \$	27,60 \$	28,22 \$
Chargé de projet	Marie-C. Caouette	7	27,15 \$	27,83 \$	0,68 \$	0,45 \$	27,60 \$	28,22 \$
<b>CATÉGORIE 7</b>								
Secrétaire administrative	Line Potvin	7	21,09 \$	21,09 \$			21,09 \$	21,56 \$
Secrétaire réception	Guylaine Pinette	7	21,09 \$				21,09 \$	21,56 \$

## ANNEXE &lt; C &gt;

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET ANCIENNETÉ AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOM	DATE EMBAUCHE	ANCIENNETÉ	FONCTION	STATUT	CATÉGORIE	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	JOURS DE VACANCES
Thibodeau, Jacques	1983-03-14	34 ans, 9 mois et 18 jours	Aménagiste	Salarié régulier	1	7	37,01 \$	30
Rouleau, François	1986-05-20	31 ans, 7 mois et 12 jours	Agent aux programmes de subventions domiciliaires	Salarié régulier	4	7	29,08 \$	30
Potvin, Line	1989-04-10	28 ans, 8 mois et 22 jours	Secrétaire administrative	Salarié régulier	7	7	21,09 \$	29
Gallant, Bryan	1989-05-20	28 ans, 7 mois et 12 jours	Technicien en évaluation	Salarié régulier	5	7	27,47 \$	29
Boucher, Cynthia	2008-03-31	9 ans, 9 mois et 1 jour	Aménagiste	Salarié régulier	1	7	37,01 \$	20
Gourdes, Céline	2009-06-15	8 ans, 6 mois et 17 jours	Technicienne en évaluation	Salarié régulier	5	7	27,46 \$	20
Pinette, Guylaine	2010-06-15	7 ans, 6 mois et 17 jours	Secrétaire-réceptionniste	Salarié régulier	7	7	21,09 \$	20
Landry, Kyle	2012-02-27	5 ans, 10 mois et 5 jours	Coordonnateur et préventionniste en incendie	Salarié régulier	2	7	30,40 \$	15
Lessard, Isabelle	2013-04-02	4 ans, 8 mois et 30 jours	Technicienne en évaluation	Salarié régulier	5	7	27,46 \$	15
Cournoyer, Sylvie	2013-04-10	4 ans, 8 mois et 16 jours	Technicienne en évaluation	Salarié régulier	5	6	26,15 \$	15
Fluet, Rémy	2014-02-17	3 ans, 10 mois et 15 jours	Technicien en environnement	Salarié régulier	5	7	27,46 \$	15
Bolduc, Jérémy	2015-05-25	2 ans, 7 mois et 7 jours	Préventionniste en incendie	Salarié régulier	5	4	23,72 \$	15
Mercier, Carole	2018-01-01	0 an, 0 mois et 0 jour	Coordonnatrice en développement territorial	Salarié régulier	3	7	32,18 \$	25
Nadeau, Louise	2018-01-01	0 an, 0 mois et 0 jour	Agente de développement	Salarié régulier	6	7	27,15 \$	20

**ANNEXE < D >****DESCRIPTION DE TÂCHES****FONCTION N° 1 : SECRETAIRE-RECEPTIONNISTE**

Supérieur immédiat	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 excluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>335 points</b>
Tâches	<p>Accomplir toutes tâches reliées à la réception, notamment en ce qui concerne l'accueil des visiteurs et la réception des appels téléphoniques;</p> <p>Accomplir toutes tâches reliées au traitement du courrier, tant entrant que sortant;</p> <p>Accomplir toutes tâches de secrétariat général, notamment en ce qui concerne la rédaction de lettres et de documents divers, incluant la correction grammaticale;</p> <p>Exécuter diverses tâches de saisie informatique de documents pour les divers services;</p> <p>Exécuter diverses tâches de reprographie et de classement;</p> <p>Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N° 2 : SECRETAIRE ADMINISTRATIVE**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 excluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>335 points</b>
Tâches :	<p>Accomplir toutes tâches de secrétariat général, notamment en ce qui concerne la rédaction de lettres et de documents divers, incluant la correction grammaticale;</p> <p>Exécuter diverses tâches de reprographies et de classement;</p> <p>Assister le département de la comptabilité selon le besoin;</p> <p>Mettre à jour s'il y a lieu les différentes nouvelles sur le site web de la MRC;</p> <p>Accomplir toutes tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N° 3 : PREPOSE A L'EVALUATION**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 excluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>335 points</b>
Tâches :	Accomplir toutes tâches reliées à la mise à jour des rôles d'évaluation fonciers et locatifs;
	Accomplir toutes tâches relatives au service téléphonique du service;
	Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

**FONCTION N°4 : CHARGE DE PROJET /  
COORDONNATEUR A LA LIVRAISON D'UN PROGRAMME**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>478 points</b>
Tâches :	Accomplir toutes tâches reliées à l'administration et /ou à la livraison d'un programme et/ou d'un projet sur le territoire de la MRC;
	Accomplir toutes tâches requises pour l'inspection, la consultation et la mise en application de politiques reliées au programme en cause;
	Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

**FONCTION N°5 : AGENT DE DEVELOPPEMENT**

Supérieur immédiat	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>516 points</b>
Tâches	<p>Collaborer à la mise en œuvre du plan d'action de la MRC;</p> <p>Accompagner les municipalités et/ou comité dans la tenue de forums, réflexions stratégiques de développement, de concertation, dans l'animation, la mobilisation et fournir l'aide technique;</p> <p>Accomplir toutes tâches reliées à l'administration des différents fonds de la MRC ou ceux à venir et toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N° 6 : PREVENTIONNISTE EN INCENDIE**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>562 points</b>
Tâches :	<p>Participer à l'application d'un programme régional d'inspections des risques d'incendie;</p> <p>Effectuer les visites de préventions des risques élevés et très élevés sur le territoire de la MRC;</p> <p>Effectuer la rédaction de rapport ainsi que le suivi des dossiers;</p> <p>Appuyer son supérieur immédiat dans divers dossiers;</p> <p>Participer à la révision et à l'application de la réglementation municipale en sécurité incendie;</p> <p>Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N° 7 : TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT**

Supérieur immédiat	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>562 points</b>
Tâches	<p>Accomplir toutes tâches reliées à l'application de la compétence de la MRC en matière de cours d'eau et accompagner les municipalités dans l'application de ces lois et règlements;</p> <p>Accomplir toutes tâches en lien avec le mandat de la MRC en matière d'environnement;</p> <p>Accomplir toutes tâches exigées à la MRC en lien avec la compétence du Plan de Gestion des matières résiduelles et l'accompagnement des municipalités;</p> <p>Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N° 8 : TECHNICIEN EN EVALUATION**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>562 points</b>
Tâches :	<p>Accomplir toutes tâches requises pour l'inspection des unités d'évaluation en conformité avec la <i>Loi sur la fiscalité</i> municipale;</p> <p>À la suite des inspections, accomplir toutes tâches reliées à la mise à jour des dossiers d'évaluation des propriétés;</p> <p>Accomplir toutes tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N° 9 : TECHNICIEN EN GEOMATIQUE**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>562 points</b>
Tâches :	<p>Accomplir toutes tâches reliées à la cartographie des services d'évaluation et d'aménagement;</p> <p>Pallier l'absence d'une personne salariée de la même catégorie d'emploi;</p> <p>Accomplir toutes tâches connexes à sa fonction.</p>

<b>FONCTION N°10 : AGENT AUX PROGRAMMES DE SUBVENTIONS DOMICILIAIRES</b>	
Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>581 points</b>
Tâches :	<p>Accomplir toutes tâches reliées à l'administration des différents programmes de subventions domiciliaires en vigueur ou à venir sur le territoire de la MRC;</p> <p>Accomplir toutes tâches reliées à la cartographie des services d'évaluation et d'aménagement;</p> <p>Accomplir toutes tâches requises pour l'inspection des unités d'évaluation en conformité avec la <i>Loi sur la fiscalité municipale</i>;</p> <p>Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

<b>FONCTION N°11: COORDONNATEUR EN DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>	
Supérieur immédiat	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>635 points</b>
Tâches	<p>Coordonner les initiatives pilotées par la MRC et collaborer à la mise en œuvre du plan d'action de la MRC;</p> <p>Représenter la MRC de Appalaches dans différentes instances au niveau inter-MRC et même provinciale au besoin;</p> <p>Appuyer, stimuler et accompagner les municipalités, les organismes et les promoteurs du milieu;</p> <p>Rencontrer les élus et les organismes du milieu pour connaître leurs projets et priorités;</p> <p>Accompagner les municipalités et/ou comité dans la tenue de forums, réflexions stratégiques de développement, de concertation, dans l'animation, la mobilisation et fournir l'aide technique;</p> <p>Créer des alliances (réseautage) intermunicipales;</p> <p>Accomplir toutes tâches reliées à l'administration des différents fonds de la MRC ou ceux à venir et toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N°12 : COORDONNATEUR ET PREVENTIONNISTE EN INCENDIE**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>663 points</b>
Tâches :	<p>Planifier et participer à l'application d'un programme régional d'inspections des risques d'incendie;</p> <p>Effectuer les visites de préventions des risques élevés et très élevés sur le territoire de la MRC;</p> <p>Effectuer la rédaction de rapport ainsi que le suivi des dossiers;</p> <p>Appuyer son supérieur immédiat dans divers dossiers;</p> <p>Participer à la révision et à l'application de la réglementation municipale en sécurité incendie;</p> <p>Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.</p>

**FONCTION N°13 : AMENAGISTE**

Supérieur immédiat :	Directeur général
<b>Horaire</b>	<b>Article 16 incluant l'article 16.04</b>
<b>Pointage</b>	<b>746 points</b>
Tâches :	<p>Accomplir toutes tâches reliées à l'élaboration, la modification et la révision du schéma d'aménagement et de développement de la MRC;</p> <p>Accomplir toutes tâches reliées à la livraison des services découlant de l'entente intermunicipale pour les municipalités participantes;</p> <p>Accomplir toutes tâches requises pour le bon fonctionnement du service de l'Aménagement du territoire;</p> <p>Assister les divers services de la MRC en matière de cartographie et de traitement de l'information géoréférencée;</p> <p>Accomplir toutes tâches connexes à sa fonction.</p>

## LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DES APPALACHES**  
(ci-après désigné « l'Employeur »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3647**  
(ci-après désigné « le Syndicat »)

**OBJET : Embauche de madame Carole Mercier et de madame Louise Nadeau**

**CONSIDÉRANT** la convention collective impliquant l'Employeur et le Syndicat.

**CONSIDÉRANT** que Mme Mercier et Mme Nadeau occupaient un poste pour la Société de développement économique de la région de Thetford-Mines (SDE).

**CONSIDÉRANT** que l'Employeur et le Syndicat désirent intégrer dans la convention collective la fonction de coordonnatrice en développement du territoire qu'occuperait Mme Mercier et agente en développement qu'occuperait Mme Nadeau.

**CONSIDÉRANT** que l'Employeur et le Syndicat souhaitent faciliter l'intégration de Mme Mercier et Mme Nadeau à la MRC.

**CONSIDÉRANT** que les parties souhaitent encadrer cette embauche par écrit.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Mme Mercier et Mme Nadeau sont embauchées par la MRC à titre de conseillère en développement du territoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
3. À l'exception de ce qui est prévu à la présente entente, Mme Mercier et Mme Nadeau seront rémunérées conformément à la convention collective en vigueur à la MRC et feront l'objet des prochaines discussions pour le renouvellement de la convention collective qui est échue depuis le 31 décembre 2017.
4. À la date de leur embauche, le taux horaire de Mme Mercier est de 31,69 \$ et celui de Mme Nadeau est de 26,29 \$.
5. L'ancienneté de Mme Mercier et de Mme Nadeau au SDE ne sera pas reconnue à la MRC des Appalaches. Leur ancienneté sera calculée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à la MRC des Appalaches. Seule Mme Mercier est considérée avoir plus d'ancienneté que Mme Nadeau.
6. À son embauche, Mme Mercier bénéficiera de vingt-cinq (25) jours de vacances et Mme Nadeau bénéficiera de vingt (20) jours de vacances.

7. Uniquement pour le calcul des vacances annuelles, le service continu de Mme Mercier sera calculé à partir du 1<sup>er</sup> août 2001 et Mme Nadeau le 1<sup>er</sup> septembre 2007.
8. À son embauche, Mme Mercier et Mme Nadeau sont considérées comme personnes salariées régulières et inscrites à l'annexe « C » de la convention collective et avoir droit à l'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Thetford Mines ce 21<sup>ième</sup> jour du mois de novembre 2018.**

