

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-4952

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-5756

EMPLOYEUR MRC DES ETCHEMINS 1137, ROUTE 277 LAC-ETCHEMIN QC G0R 1S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 4179 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2018-06-26	Nombre de salariés visés : 17	Date début : 2018-01-01
Date dépôt : 2018-07-20		Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2018-07-24
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

20 JUL 15 PM 2:10

CONVENTION COLLECTIVE

2018-2022

ENTRE LA

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ
DES ETCHEMINS**



ET LE

**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE**



Section locale 4179

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DES DROITS	4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 4	DÉFINITIONS DES TERMES	4
ARTICLE 5	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	7
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 7	RETENUE SYNDICALE	9
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	9
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 10	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION	13
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI	15
ARTICLE 12	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	16
ARTICLE 13	ARBITRAGE	18
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	19
ARTICLE 15	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	19
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES	22
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS	23
ARTICLE 18	VACANCES ANNUELLES	24
ARTICLE 19	CONGÉS SOCIAUX	26
ARTICLE 20	DROITS PARENTAUX	28
ARTICLE 21	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	30
ARTICLE 22	CONGÉ SANS TRAITEMENT OU À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	31
ARTICLE 23	SALAIRES	36
ARTICLE 24	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT	38
ARTICLE 25	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS	38

ARTICLE 26	ÉQUIPEMENTS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ	39
ARTICLE 27	CONTRATS FORFAITAIRES	40
ARTICLE 28	PROTECTION JUDICIAIRE	40
ARTICLE 29	PERFECTIONNEMENT	41
ARTICLE 30	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	42
ARTICLE 31	ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	43
ARTICLE 32	ASSURANCES : SALAIRE, MALADIE, VIE	43
ARTICLE 33	RÉGIME D'ÉPARGNE-RETRAITE	44
ARTICLE 34	RETRAITE PROGRESSIVE	44
ARTICLE 35	FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE, CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE	47
ARTICLE 36	DURÉE DE LA CONVENTION	49
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1ER JANVIER 2018	51
ANNEXE « B »	GRILLES SALARIALES RELATIVES AUX CLASSES ET AUX NIVEAUX POUR LES ANNÉES 2018 À 2022	53
ANNEXE « C »	DESCRIPTION DE TÂCHES	57
ANNEXE « D »	LISTE DE RAPPEL	63
LETTRE D'ENTENTE N° 1	DATES DU SERVICE CONTINU DE [REDACTED] ET DE [REDACTED]	64
LETTRE D'ENTENTE N° 2	CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'OPERATEUR DU CENTRE DE TRAITEMENT DES BOUES [REDACTED]	65
LETTRE D'ENTENTE N° 3	[REDACTED] AUGMENTATION SALARIALE 2018-2022	67
LETTRE D'ENTENTE N° 4	TECHNICIEN EN EVALUATION	68
LETTRE D'ENTENTE N° 5	EXERCICE DU MAINTIEN SALARIAL EN 2020 ET STRUCTURE SALARIALE	69

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

La forme masculine utilisée dans cette convention désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DES DROITS

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4179, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01
- 3.02 Les personnes qui ne sont pas comprises dans le certificat d'accréditation n'exécutent pas les fonctions remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.03 Un salarié en période d'essai est régi par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai à l'embauche sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement pour cause, l'Employeur fait parvenir au salarié en période d'essai à l'embauche un préavis écrit de trois (3) jours ouvrables avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS DES TERMES

- 4.01 **Ancienneté** : Période totale, en années, en mois et en jours de service de tout salarié régi par la convention depuis la première journée de son embauche à la Municipalité régionale de comté des Etchemins.

- 4.02 **Année** : La période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année.
- 4.03 **Conjoint** : Personnes qui :
- a) Sont mariées et cohabitent ;
 - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.04 **Convention** : La présente convention collective de travail.
- 4.05 **Coordonnateur** : Sous l'autorité d'un cadre, en plus de ses tâches courantes reliées à son emploi, il planifie, organise et supervise les activités de salariés sous sa responsabilité.
- Il a l'obligation de faire part à son supérieur immédiat des situations problématiques lorsqu'elles surviennent. Il n'émet pas de mesure disciplinaire.
- 4.06 **Employeur** : La Municipalité régionale de comté des Etchemins.
- 4.07 **Grief** : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 4.08 **Liste de rappel** : Liste des salariés qui ont été mis à pied. L'Employeur fournit au Syndicat la liste de rappel (annexe « D ») et elle est mise à jour et est transmise au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent toute modification.
- 4.09 **Mise à pied** : L'interruption d'emploi d'un salarié comportant l'inscription automatique sur la liste de rappel.
- 4.10 **Période d'essai à l'embauche** : La période d'essai d'un salarié pour l'obtention d'un poste régulier ou pour obtenir le statut de salarié auxiliaire est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans une période de douze (12) mois consécutifs.
- 4.11 **Période d'essai sur un poste régulier** : Un salarié régulier qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste ou un salarié auxiliaire qui a complété sa période d'essai à l'embauche ou qui devra le faire s'il vient de l'extérieur et qui a obtenu par voie d'affichage un poste régulier.
- 4.12 **Poste** : Ensemble de tâches regroupées qui constitue le travail auquel la personne salariée est normalement affectée.

Les postes en vigueur à la signature de la convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe « C » des présentes.

- 4.13 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire** : Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
vacances ;
jours fériés ;
congés parentaux ;
maladie ou accident ;
activités syndicales ;
congés pour études ;
congés sociaux ;
congés sans traitement ou à traitement différé;
mesure disciplinaire et administrative.
- 4.14 **Poste vacant** : Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.15 **Promotion** : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est supérieur.
- 4.16 **Rappel** : Action de rappeler au travail un salarié ayant fait l'objet d'une mise à pied et inscrit à la liste de rappel.
- 4.17 **Rétrogradation** : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.
- 4.18 **Salarié** : Salarié régi par la convention.
- 4.19 **Salarié à temps complet** : Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine régulière de travail prévue à l'article 15.01.
- 4.20 **Salarié à l'essai à l'embauche ou sur un poste régulier** : Le salarié qui n'a pas complété sa période d'essai dans l'une ou l'autre de ces circonstances.
- 4.21 **Salarié régulier** : Un salarié qui a complété sa période d'essai à l'embauche.
- Une fois le nombre de jours complété, il voit son nom ajouté à l'annexe « A ».
- 4.22 **Salarié auxiliaire** : Un salarié embauché, qui, tout en ayant complété ou non sa période d'essai à l'embauche, n'a pas encore le statut de salarié régulier pour combler un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît de travail. Le

salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective à l'exception des vacances, des jours fériés, des congés de maladie et de l'assurance collective, pour lesquels il reçoit une majoration de quatorze pour cent (14 %).

Advenant qu'un salarié atteigne cinq (5) ans et plus d'ancienneté, celui-ci reçoit seize pour cent (16 %).

Ce salarié ne bénéficie d'aucune garantie d'emploi et est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel lorsque sa présence n'est plus requise.

4.23 **Salarié à temps partiel** : Salarié ayant complété sa période d'essai qui effectue moins d'heures que le salarié régulier, mais détient les mêmes avantages que le salarié à temps complet et est traité au prorata du nombre d'heures travaillées.

4.24 **Supérieur immédiat** : La personne non régie par la convention ou le coordonnateur, de qui le salarié prend régulièrement ses directives de travail. Cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

4.25 **Syndicat** : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4179.

ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage.

- 5.02
- a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général et son directeur général adjoint, ce dernier étant aussi désigné au texte de la présente convention partout où il est fait mention du directeur général.
 - b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- c) L'Employeur transmet électroniquement au Syndicat une copie de toute résolution et/ou règlement adopté lors d'une séance du Conseil de la MRC des Etchemins, en relation avec les conditions de travail des salariés. L'Employeur transmet électroniquement chaque année une copie du budget dûment approuvé par le conseil de la MRC.
- 5.03 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.
- 5.04 Un aviseur extérieur des parties peut assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 5.05 Deux (2) fois par année au cours du mois de janvier et septembre, l'Employeur remet électroniquement au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (temps complet ou temps partiel), la date de son embauchage, son ancienneté, son échelon salarial, son adresse, son numéro de téléphone tel que communiqué par le salarié à l'Employeur et sa date de naissance. À moins d'avis contraire du salarié, l'Employeur est autorisé à communiquer ces informations au Syndicat.
- De plus, l'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute nouvelle embauche de salarié dans un délai de dix (10) jours.
- 5.06 Le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les dix (10) jours ouvrables d'un tel changement.
- 5.07 L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination à l'endroit de l'un des représentants de l'Employeur ou des membres du Syndicat à cause de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de son orientation sexuelle, le tout conformément à leurs obligations contractées par la Loi et la convention.

ARTICLE 6 **RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux 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 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.
- 6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses rangs. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 7.01.
- 6.04 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail (CRT) de statuer si un salarié est compris dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale, ou son équivalent, jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail (TAT), pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

ARTICLE 7 **RETENUE SYNDICALE**

- 7.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie conforme est transmise à l'Employeur.
- 7.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

ARTICLE 8 **ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 8.01 Aucun salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans les cas où il accompagne un salarié qui soumet un grief ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

L'Employeur reconnaît à un officier désigné par le Syndicat, le droit de s'occuper de tout problème d'ordre syndical pouvant survenir durant et pendant les heures de travail, après avoir obtenu l'autorisation du directeur général. De ce fait, l'officier désigné par le Syndicat, ne perd aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doit être nullement importuné ou subir de tort dû à l'exercice de ce droit. Les mêmes

dispositions s'appliquent également à son substitut dans le cas d'impossibilité d'agir de l'officier désigné.

- 8.02 Un salarié membre du Syndicat peut, s'il était cédulé pour travailler, s'absenter de son travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par le Syndicat.

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

L'Employeur assume le traitement régulier des salaires pour la prise de deux (2) journées par année civile, cumulatives pour la durée de la convention collective, pour un maximum de dix (10) journées.

- 8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à l'article 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins cinq (5) 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.

Les horaires de travail de ce salarié 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 8.02.

- 8.04 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.

8.05 **Comité de négociation**

Deux (2) salariés, membres du Syndicat, sont autorisés à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociation ou de conciliation.

- 8.06 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 sans solde.

- 8.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de tenir des réunions sur les lieux de travail déterminés par l'Employeur, en dehors des

heures régulières de travail, à la condition d'en obtenir l'autorisation de l'Employeur.

- 8.08 Le salarié, en congé syndical prévu au présent article, bénéficie des avantages prévus à la convention.
L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage pouvant servir uniquement à des fins syndicales.

Le Syndicat peut utiliser sans frais pour ses besoins internes, le photocopieur, le télécopieur, l'ordinateur avec une imprimante, l'accès à l'Internet de l'Employeur.

8.09 **Comité relations du travail (CRT)**

Un comité, formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, a pour tâche de discuter de toute question qu'une partie soumet à l'autre partie. Le comité a le pouvoir de discuter et tenter de régler tout grief. Sauf exception, le comité se réunit quatre (4) fois par année; l'une ou l'autre des parties communique l'ordre du jour proposé.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période d'essai à l'embauche; une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche du salarié.

Le temps travaillé par une personne salariée auxiliaire compte dans le calcul de l'ancienneté.

9.02 **Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :**

- a) Lorsqu'il est mis à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs ;
- b) Lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle survenu au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois consécutifs ;
- c) Lorsqu'il est absent du travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois consécutifs ;

- d) Congé de maternité, adoption et paternité ainsi que parental et sa prolongation légale ;
- e) Absence autorisée.

9.03

Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire du travail ou lors de sa retraite ;
- b) Renvoi pour cause ;
- c) Mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois consécutifs ;
- d) Absence du travail par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle survenu au service de l'Employeur lorsque la personne est reconnue invalide par Retraite Québec ;
- e) Absence du travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu au service de l'Employeur lorsque la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a reconnu le salarié comme ne pouvant plus effectuer son travail ou un emploi convenable à la MRC ;
- f) Refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue du salarié. Une confirmation de cet envoi doit être remise au Syndicat.

9.04

Mise à pied et rappel au travail

Dans le cas de mise à pied, est visé en premier lieu le salarié auxiliaire et en deuxième lieu le salarié n'ayant pas encore acquis son droit d'ancienneté.

Par la suite, le salarié mentionné ci-dessus ayant le moins d'ancienneté au poste concerné est, en premier lieu, mis à pied. Le salarié ainsi affecté peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

Dans le cas de rappel au travail, le salarié ayant le plus d'ancienneté est, en premier lieu, rappelé au travail à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

9.05 Si une personne salariée est promue de façon permanente à une fonction hors de l'unité de négociation, elle continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cette personne salariée ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté et elle perd toute l'ancienneté qu'elle avait accumulée au sein de l'unité de négociation et son poste. Cependant, si la personne salariée décide de revenir à son ancien poste, au sein de l'unité de négociation, avant l'expiration de la période de six (6) mois précitées, elle revient avec tous ses droits d'ancienneté.

9.06 L'ancienneté des personnes salariées régulières prévaut en tout temps et en toute circonstance sur toutes les autres personnes salariées.

9.07 **Perte du permis de conduire**

Le salarié doit aviser immédiatement l'Employeur que son permis de conduire est suspendu ou invalidé ou que des modifications y ont été apportées.

Le salarié dont le permis de conduire est suspendu et qui, de ce fait, ne peut se servir de son automobile dans l'exercice de ses fonctions est affecté temporairement à un autre poste pour la durée de la suspension du permis. Si l'affectation temporaire est impossible, le salarié bénéficie automatiquement d'un congé sans traitement pour la durée de la suspension de son permis de conduire.

Lorsqu'il recouvre l'usage de son permis de conduire, il est réintégré dans le poste qu'il détenait auparavant ou tout autre poste en application des dispositions de mouvements de personnel sans perte d'ancienneté et avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

10.01 Dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance, tout poste que l'Employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé doit être affiché à l'interne durant une période de sept (7) jours ouvrables. En même temps au début de l'affichage, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat. L'Employeur pourra, lorsque ce délai sera expiré et en l'absence de candidature provenant de l'interne répondant aux critères exigés, procéder à la sélection d'une candidature provenant de l'externe.

10.02 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 4.13.

Un tel poste vacant peut ne pas être comblé. L'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé dans les dix (10) jours de la vacance.

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

Aucun salarié n'est tenu d'accepter une affectation temporaire.

10.03 Tout salarié régulier ou salarié auxiliaire qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

Si aucun salarié régulier n'a posé sa candidature, l'Employeur offre le poste au salarié auxiliaire à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

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

- a) le titre ;
- b) le salaire ;
- c) le service ;
- d) la période d'affichage ;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel) ;
- f) l'horaire de travail ;
- g) la définition (description de la fonction) ;
- h) les exigences du poste.

10.05 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Pour finir avec le salarié auxiliaire aux mêmes conditions que ci-dessus.

L'Employeur peut, en l'absence de candidature provenant de l'interne, et répondant aux exigences normales du poste, procéder à la sélection d'une candidature provenant de l'externe.

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

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) 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 le salarié ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

Le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur ou comme salarié auxiliaire le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

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

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Les salariés réguliers listés à l'annexe « A » ainsi que ceux qui s'y ajouteront après la signature de cette convention collective ne peuvent être congédiés, mis à pied, ni subir de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention collective.

11.02 Malgré les dispositions de l'article 11.01, lorsque l'Employeur abolit un poste en conformité avec les dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un poste équivalent sans perte de traitement et comportant les mêmes avantages, si un tel poste équivalent est disponible.

11.03 Dans le cas de non-disponibilité d'un poste équivalent, la personne salariée a le privilège de déplacer toute personne salariée ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'elle ait les qualifications et puisse remplir les exigences normales de la tâche.

11.04 La personne salariée qui choisit de se déplacer dans une fonction inférieure à la sienne reçoit le salaire maximum de cette fonction.

11.05 La personne salariée ainsi déplacée et les autres par la suite ont le même privilège.

11.06 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 quatre (4) 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 douze (12) mois. 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, auquel cas le salarié renonce à utiliser la procédure de grief.

- 11.07 La personne salariée qui a été rétrogradée, en conformité avec les dispositions du présent article, à la suite d'une abolition de poste et qui regagne éventuellement l'emploi qu'elle occupait au moment de sa rétrogradation à l'occasion d'un nouveau concours, se voit attribuer le salaire qu'elle avait avant sa rétrogradation en plus des augmentations encourues.
- 11.08 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié susceptible d'être affecté par ces changements, après entente avec l'Employeur, peut bénéficier de l'entraînement requis, et ce, avec solde, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.02 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du Syndicat peuvent formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 12.03 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) **Première étape**

Le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les vingt (20) jours ouvrables 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 dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié 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 est soumis au Conseil de la MRC, et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

Le Conseil de la Municipalité régionale de comté rend sa décision au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue

après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

La décision est transmise au salarié et au Syndicat par écrit.

c) **Troisième étape**

Si la décision de la MRC 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 13.

12.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un maximum de deux (2) représentants syndicaux s'ils ne sont pas accompagnés par le plaignant ou un (1) représentant syndical peut, accompagné du plaignant si ce dernier le désire, rencontrer le directeur général afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

12.05 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

12.06 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs ou mécontentes et éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même encourager le règlement des problèmes par les parties, celles-ci peuvent, à l'intérieur des délais prévus à l'article 12.03 se rencontrer durant les heures de travail. Il est convenu que lors de telles rencontres, les parties peuvent être accompagnées de leur conseiller extérieur.

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

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

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

ARTICLE 13 **ARBITRAGE**

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu audit article.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique nommé selon entente entre les parties, ou à défaut, par le ministre du Travail.

13.03 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 financière, 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 au salarié dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

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

- a) Rétablir les droits du ou des salariés concernés avec pleine compensation ;
- b) Maintenir la mesure disciplinaire ou administrative ;
- 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 auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que le salarié a pu recevoir entre-temps.

13.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

- 14.01 Toute mesure disciplinaire invoquée contre un salarié doit faire l'objet d'un avis écrit indiquant le ou les manquements du salarié visé, avec copie au Syndicat et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables du fait ou de la connaissance du fait reproché.
- 14.02 Tout salarié au service de l'Employeur ou le Syndicat dûment autorisé par écrit par ce dernier a le droit, durant les heures régulières de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier en présence du directeur général.
- 14.03 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 14.04 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire.
- 14.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 14.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Aucune pression ou menace ne peut être exercée dans le but d'amener un salarié à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

ARTICLE 15 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 La rémunération des salariés est basée sur une semaine de travail de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine de travail du salarié est répartie selon trois horaires :

- a) Horaire 5 jours / 4.5 jours ;
- b) Horaire d'été ;
- c) Horaire individualisé.

a) **Horaire 5 jours / 4.5 jours**

À moins d'une entente particulière prise avec l'Employeur, le salarié effectue, par période de deux (2) semaines, soixante et onze heures et demie (71.50) heures de travail réparties sur

neuf jours et demi (9.5 jours) de travail (sauf pendant l'horaire d'été). Pour la première semaine, l'horaire de travail est du lundi au vendredi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30, ce qui représente trente-sept heures et demie (37.5) heures. Pour la deuxième semaine, l'horaire de travail est du lundi au jeudi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30 et le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00, ce qui représente trente-quatre (34.00) heures. Le salarié est en congé un vendredi après-midi sur deux, en rotation. Le nombre d'heures excédentaires (une heure et demie (1.50) heure par période de deux (2) semaines) est accumulé dans une banque au nom du salarié. Les modalités de rotation du personnel sont approuvées annuellement par la direction générale.

La période normale du dîner est de 12 h 00 à 13 h 00. Lors de situations exceptionnelles, le salarié qui doit travailler le temps du dîner bénéficie du temps normal d'une heure attribuée au repas après avoir complété le travail demandé.

b) **Horaire d'été**

L'horaire d'été débute le lundi de la semaine précédant la Fête nationale. L'horaire de travail pour la période estivale, d'une durée de quatorze (14) semaines, est de trente-deux (32) heures réparties en cinq (5) jours, soit du lundi au jeudi de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00, et le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00. Le salarié est rémunéré pour une période de travail de trente-deux (32) heures. Les heures manquantes pour une rémunération hebdomadaire de trente-cinq (35) heures sont prélevées dans la banque de temps accumulé par le salarié avec l'horaire 5 jours / 4.5 jours. Le jeudi suivant la fin de l'horaire d'été, le solde d'heures accumulées avec l'horaire 5 jours / 4.5 jours est versé au salarié avec sa rémunération hebdomadaire. Tout solde d'heures accumulées sera payé au salarié qui quitte son emploi.

c) **Horaire individualisé**

Principe

Dans un objectif de conciliation travail-famille et d'amélioration de la qualité de vie au travail, les parties conviennent de donner ouverture à l'horaire individualisé. Il s'agit d'un horaire de travail permettant à un salarié, sur autorisation de l'Employeur, de choisir ses heures d'arrivée et de départ, tout en tenant compte de la période de présence prédéterminée et obligatoire commune à tous les salariés.

Modalités d'application

La mise en vigueur d'un horaire individualisé ne doit pas diminuer ou entraver la qualité et la quantité des services offerts et, plus particulièrement, le service à la clientèle. Ce type d'horaire n'est pas applicable durant l'horaire d'été (article 15.01 b), à savoir du lundi précédant la Fête nationale, et ce, pour une période de quatorze (14) semaines.

La durée totale du travail est normalement de sept heures trente minutes (7,50) par jour à moins de stipulations contraires prévues à la convention collective. L'application d'un l'horaire individualisé ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires qui n'auraient pas découlé de l'application de l'horaire normal.

Les heures d'entrée et de sortie sont applicables par tranche de quinze (15) minutes.

La présence d'une personne salariée, seule dans son service, est requise selon une plage fixe entre 8 h 30 et 16 h 00 selon une modulation totalisant sept heures trente minutes (7,50) par jour.

Pour les services où il y a plus d'un salarié, il doit toujours y avoir un salarié de disponible selon une plage fixe de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

Le salarié doit présenter son horaire à chaque début d'année et le faire accepter par la direction générale. Si en cours d'année, il souhaite le modifier, il doit s'entendre au préalable avec la direction générale. Si plusieurs salariées d'un même service font une demande pour la même plage horaire, le choix sera accordé, par ordre d'ancienneté, de façon à maintenir les services de l'Employeur.

Les personnes salariées bénéficient d'un horaire individualisé pour les entrées et les sorties entre les heures suivantes après entente avec la direction générale.

- L'amplitude d'un horaire individualisé serait de 7 h 30 à 8 h 30 pour les heures d'entrée et de 16 h 00 à 17 h 00 pour les heures de sorties.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES

- 16.01 Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire s'il a été préalablement autorisé par le directeur général.
- 16.02 Le travail supplémentaire est fait sur une base facultative. Il est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- En cas d'urgence, le salarié ayant le moins d'ancienneté ne peut refuser d'exécuter du travail supplémentaire.
- 16.03 Le salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :
- a) Avant ou après les heures normales de travail: temps et demi (150 %);
 - b) Le samedi : temps et demi (150 %) ;
 - c) Le dimanche : temps double (200 %) ;
 - d) Si le travail supplémentaire est effectué un jour férié, le salarié reçoit cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire normal, et ce, en plus du paiement de sa journée ou de la remise dudit jour férié.
- 16.04 Si un salarié est rappelé à son travail après avoir quitté les lieux du travail, il reçoit au moins deux (2) heures de salaire au taux de temps supplémentaire applicable.
- 16.05
- a) Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire immédiatement après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes. Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.
 - b) À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2^e) heure de travail supplémentaire.

16.06 Il est loisible au salarié de convertir en banque de temps, au taux horaire applicable, le travail supplémentaire qu'il a effectué. La banque de temps d'un salarié ne doit pas dépasser soixante-dix (70) heures.

Le salarié convient avec le directeur général du moment de l'utilisation de sa banque de temps.

Les heures non utilisées sont payées avec la dernière paie de l'année à l'exception d'un maximum de trente-cinq (35) heures, lesquelles peuvent être reportées à l'année suivante entre le 1^{er} janvier et le 31 mars, sous réserve de l'acceptation du directeur général. Ces heures qui auront été transférées et qui n'auront pas été prises en congé seront payables à la première paie du mois d'avril.

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une rémunération équivalente au nombre d'heures accumulées.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Tout salarié, sauf le salarié auxiliaire, bénéficie chaque année des jours fériés et payés suivants :

- le Jour de l'An ;
- le 2 janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la fête des Patriotes ;
- la Fête nationale du Québec ;
- la Confédération ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâce ;
- le 24 décembre ;
- le jour de Noël ;
- le 26 décembre ;
- le 31 décembre.

17.02 Pour bénéficier des jours fériés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé à moins que son absence ne soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

17.03 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reporte le premier (1^{er}) jour ouvrable précédant ou suivant, le tout prédéterminé avant le 31 mars de ladite année.

17.04 Si un des jours fériés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié peut, à son choix :

- a) Soit prolonger ses vacances annuelles d'une (1) journée ;
- b) Soit prendre une (1) journée additionnelle de congé qui est fixée après entente avec le directeur général.

17.05 **Congé des Fêtes**

L'Employeur accepte que les bureaux de la MRC soient fermés durant le temps des Fêtes, pour une période de dix (10) jours ouvrables.

L'Employeur accorde, à partir de la date de signature de la présente convention collective, quatre (4) jours de congés payés aux salariés. Ces quatre (4) jours, additionnés aux six (6) congés fériés de cette période couvrent l'ensemble de la durée du congé des Fêtes.

L'Employeur détermine la date du début de ces congés et doit soumettre l'information lors de l'application du premier paragraphe de l'article 18.04. Ces congés ne peuvent être reportés.

ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES

18.01 a) Tout salarié, ayant moins d'un (1) an de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année, a droit à un (1) jour de vacances payé, selon son taux de salaire régulier pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

b) Tout salarié, ayant un (1) an de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année, a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier.

c) Tout salarié, ayant deux (2) ans de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier.

d) Tout salarié, ayant cinq (5) ans de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année, a droit à vingt (20) jours

ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier.

- e) Tout salarié, ayant dix (10) ans de service continu au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à un jour ouvrable de vacances payé additionnel et cela, en incluant la 10^e année, pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.
- f) Tout salarié, ayant vingt-cinq (25) ans de service continu au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances payés selon son taux de salaire régulier.

18.02 Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident (à l'exception d'une lésion professionnelle), de don d'organe ou de tissus à des fins de greffes pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines durant l'année de référence, de congés prévus à la convention collective ou autorisés par l'Employeur, d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de la Loi sur l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ne constituant pas une interruption des années de service.

18.03 La période de service continu pour le salarié donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er janvier au 31 décembre de la même année.

18.04 **Période de prise de vacances**

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1^{er} janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Au début du mois de mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances. De plus, l'Employeur soumet l'information du 3^e paragraphe de l'article 17.05.

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le 30 avril.

Le directeur général autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services de l'Employeur. La liste des périodes de vacances est, par la suite affichée au plus

tard le 31 mai. Cependant, le salarié peut, s'il le désire, reporter ses vacances annuelles à une autre date, convenue entre lui et le directeur général.

Toute demande de vacances prise avant le 1er juin devra être déposée au moins (3) trois semaines avant la date prévue. Les vacances demandées par plus d'une personne pour une même date avant le 1er juin seront, lorsque autorisées par l'Employeur, d'abord consenties à la première personne ayant déposé sa demande.

18.05 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut aussi, après entente avec le directeur général, fractionner jusqu'à une semaine de vacances ou jusqu'à deux (2) semaines pour les salariés ayant droit à cinq (5) ou six (6) semaines de vacances. Le salarié peut alors les fractionner en journée ou en multiple de jour. Il peut, en plus, fractionner ses vacances pour combler, pendant l'horaire d'été, l'absence de rémunération lors de la fermeture des bureaux, les vendredis après-midi.

Cependant, aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

18.06 **Cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il a droit.

18.07 Dans le cas du décès du salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants, sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des articles suivants :

19.02 **Décès**

- a) Conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou après entente ;
- b) Frère, sœur, beau-père, belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles ou après entente;

- c) Belle-sœur, beau-frère, gendre, bru, petit-enfant: deux (2) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles ou après entente;
- d) Grand-père, grand-mère : un (1) jour ouvrable;
- e) Ex-conjoint s'il y a un enfant né du couple : un (1) jour ouvrable

Dans tous ces cas, la notion de conjoint de fait ou de conjoint par union doit être reconnue;

Lors des décès mentionnés précédemment, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence et s'il y assiste.

19.03

Mariage

À l'occasion de son mariage, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables.

Le salarié a droit un (1) jour ouvrable lors du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur lorsque cet événement survient un jour ouvrable.

19.04

Naissance et adoption

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou à la suite d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables dont deux (2) jours sont rémunérés. Le salarié doit aviser le directeur général de son absence le plus tôt possible.

19.05

Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié est appelé comme candidat juré ou choisi comme juré, l'Employeur verse la différence entre le montant que le salarié reçoit à ce titre et son salaire régulier s'il avait travaillé, et ce, durant tout le temps où il occupe ces fonctions.
- b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

- c) Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées.
- 19.06 a) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé sont rémunérés et ils ne sont pas accordés pendant la période des vacances sauf pour les congés sociaux prévus à a) et b) de l'article 19.02 qui sont rémunérés.
- b) À moins de stipulations contraires, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 19.07 **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 à l'Employeur d'au moins dix (10) jours.
- 19.08 Dans tous les cas, le salarié prévient le directeur général et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX

Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et du *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* s'appliquent pour les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption.

Les articles suivants s'ajoutent aux règles gérées par l'État.

20.01 Congé de maternité

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Une bonification de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur peu importe l'option choisie par la salariée; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.03

Congé de paternité

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

20.04

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus (5) cinq semaines qui doivent être consécutives, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute 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.

Ce congé ne peut pas être fractionné à moins d'entente avec l'Employeur ou dans les cas spécifiés par la Loi.

20.05

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

Une bonification de vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur peu importe l'option choisie par la salariée; soit le régime de base ou le régime particulier en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

On entend par salaire de base, le salaire régulier de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.06

Congé pour adoption

La personne salariée qui a un (1) an de service avant l'adoption légale et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale,

est déclarée admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de paternité :

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

On entend par salaire de base, le salaire régulier de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.07 Au cours du congé de maternité, paternité, d'adoption ou parental, la personne salariée continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au régime de retraite prévu à la convention à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue à verser sa participation dans les deux cas.

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

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

ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

21.01 Le salarié candidat 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.

21.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi des élections.

21.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur le réintègre dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

Au cours de cette période d'absence, le salarié conserve l'ancienneté acquise, mais n'accumule aucune ancienneté.

ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT OU À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

22.01 Lorsqu'un salarié a accumulé cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur, un congé sans traitement d'une durée continue, à moins d'une entente, minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an peut lui être accordé. Un salarié peut se prévaloir de la présente clause qu'une fois tous les cinq (5) ans.

Un salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement au directeur général qui peut l'accepter. Le directeur général peut toutefois refuser la date du début du congé soumise par le salarié; le directeur général devra, dans ce cas, proposer une date n'excédant pas de plus de deux (2) mois la date soumise par le salarié.

Après avoir accumulé cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur, un congé sans traitement peut être accordé pour fins d'études à temps plein d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires.

Après avoir accumulé deux (2) ans de service auprès de l'Employeur, un salarié peut obtenir un congé sans solde dont le niveau d'absence est à convenir avec l'Employeur, pour une période maximale d'un (1) an, afin de s'occuper de son conjoint, de son enfant, ou d'un parent (père, mère) malade, l'Employeur se réservant le droit d'exiger, au besoin, une preuve satisfaisante de la nécessité de soutien et de la nature de la maladie.

22.02 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande deux (2) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des salariés qui en ont fait la demande.

22.03 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions suivantes :

- a) Il conserve son ancienneté, mais n'en accumule aucune.
- b) Il peut participer aux différents régimes d'assurances collectives prévus à la condition qu'il en paie les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence.

- c) Il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur.

22.04 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement, plus les heures de crédit maladie alors accumulées.

22.05 Malgré ce qui est stipulé à l'article 22.01, le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de soixante (60) jours adressé au directeur général.

22.06 **Congé à traitement différé**

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée, l'Employeur peut accorder à la personne salariée comptant cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur un congé à traitement différé d'une durée fixe et continue minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an en tenant compte des modalités suivantes :

- a) Ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé ;
- b) L'Employeur communique sa réponse par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière ;
- c) L'Employeur et la personne salariée conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat) ;
- d) L'Employeur et la personne salariée signent, le cas échéant, une entente sur les modalités du congé ;
- e) La personne salariée qui désire prendre un congé à traitement différé doit avoir complété l'étalement de son revenu avant de pouvoir prendre congé; les sommes ainsi accumulées par la personne salariée seront payées pendant la durée du congé selon les modalités prévues à l'article 23.04, en plus des intérêts perçus provenant directement de ces sommes accumulées ;
- f) Le congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé convenue entre l'Employeur et la personne salariée. Le contrat ne peut excéder

cinq (5) ans et, en simulation, la durée du contrat, du congé et les pourcentages de traitement pourraient être les suivants au cours d'un contrat :

<u>Durée du contrat</u>	<u>Durée de participation au régime</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
6 mois	75.00 %	83.33 %	87.50 %	90.00 %
7 mois	70.83 %	80.56 %	85.42 %	88.33 %
8 mois	66.67 %	77.78 %	83.33 %	86.67 %
9 mois		75.00 %	81.25 %	85.00 %
10 mois		72.22 %	79.17 %	83.33 %
11 mois		69.44 %	77.08 %	81.67 %
12 mois		66.67 %	75.00 %	80.00 %

- g) La personne salariée doit revenir au travail, après son congé à traitement différé, pour une période au moins égale à celle de son congé; toutefois, advenant que la personne salariée décide de ne pas revenir au travail, elle devra en aviser par écrit l'Employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin prévue du congé ;
- h) Pendant ce congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté ;
- i) Une personne salariée ne peut se prévaloir que d'un (1) des congés définis à l'article 22 tous les cinq (5) ans ;
- j) Une personne salariée à la fois, par service ou département ou par entente avec le directeur général peut bénéficier d'un congé défini à l'article 22.
- k) Après son congé à traitement différé, l'Employeur réinstalle la personne salariée dans son poste régulier.

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

- l) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

- **Vacances annuelles (article 18.01)**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe f).

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

- **Congés maladie (article 32.02)**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe f).

- **Régime de retraite (article 33.01)**

Durant son congé ou pendant la durée du régime, la personne salariée et l'Employeur contribuent au Régime de retraite selon les modalités du régime selon le pourcentage prévu au paragraphe f).

- **Les jours chômés et payés et les congés sociaux** sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la durée du contrat y compris pendant la période de congé.

m) **Décès de la personne salariée**

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

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

n) Invalidité

Advenant que l'invalidité survienne pendant le contrat :

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

1. elle peut mettre fin au contrat et toutes les sommes accumulées à son acquis seront versées par le fiduciaire;
2. avec l'accord de l'Employeur, elle peut interrompre sa participation au présent contrat pour la durée de l'invalidité et les articles 31 et 32 de la convention collective s'appliquent.

o) Congé de maternité, de paternité, d'adoption et de parental

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

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

1. mettre fin au présent contrat et toutes les sommes accumulées à son acquis seront versées par le fiduciaire.
2. avec l'accord de l'Employeur, elle peut prolonger la durée du présent contrat pour la période correspondante de ces congés, selon le cas.

p) Départ

Advenant que pendant la durée du présent contrat, la personne salariée cesse d'être à l'emploi de la MRC, le présent contrat prend fin et toutes les sommes accumulées à son acquis seront versées par le fiduciaire.

22.07

Au cours du congé à traitement différé, la personne salariée doit participer au régime d'assurance-maladie et d'assurance collective, elle en paie mensuellement la totalité des primes suivant la facturation émise par l'Employeur. L'Employeur continue à verser sa quote-part des primes.

ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 La classification des emplois de l'annexe « C », et les salaires s'y rattachant au 1^{er} janvier de chaque année sont ceux prévus et listés à l'annexe « B » de la convention.

23.02 **Échelon salarial**

a) Le tableau de l'annexe « B » est constitué d'échelon que le nouveau salarié se doit de gravir. Un échelon équivaut à un (1) an de sa date d'ancienneté ;

b) Le nouveau salarié commence à l'échelon 1. Toutefois, l'Employeur peut reconnaître des échelons à un nouveau salarié selon son expérience antérieure et, dans ce cas, le Syndicat est avisé de l'échelon conféré au salarié.

23.03 Si, pendant la durée de la présente convention, la MRC décidait de créer un nouveau poste et/ou modifier un poste déjà prévu à l'annexe « C » et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « C », les parties s'entendront pour établir le titre, de l'attribution caractéristique de la tâche, les salaires ainsi que de toute autre condition afférente de ces nouvelles fonctions. À défaut d'entente, la procédure des griefs décrite à l'article 12 s'applique.

23.04 Le salaire est remis tous les jeudis ou déposé à l'institution bancaire choisie par le salarié.

Lorsque le jour de la paie est un jour férié, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.

23.05 Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

23.06 **Erreur sur la paie**

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

Avant de réclamer à la personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur lui transmet un état détaillé des sommes dues. Ils s'entendent sur le mode de remboursement. À défaut d'entente, il ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la personne salariée, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant, sauf lors d'une terminaison d'emploi.

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

- 23.07 Lorsque l'Employeur a affecté temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit le salaire qu'il recevrait s'il avait été promu à ce poste, pour la durée du remplacement.
- 23.08 Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 23.09 Le salarié affecté temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de quinze pour cent (15 %) de son salaire régulier pour la durée du remplacement. Aucun salarié n'est tenu d'accepter une telle affectation.
- 23.10 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaires et bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie y incluant ses bénéfices marginaux.
- 23.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé-1, en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 24 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

24.01 Lorsque la direction décide d'autoriser, la fermeture de l'établissement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.

ARTICLE 25 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

L'Employeur s'engage à rembourser aux salariés qui doivent utiliser leur véhicule personnel dans le cadre de leurs fonctions la prime annuelle d'assurance dite « affaires » ou « semi-affaires » jusqu'à concurrence d'un montant de cent vingt-cinq dollars (125 \$), à la condition que la fréquence et la nature de l'utilisation nécessitent le paiement d'une telle prime et soit exigée par l'assureur.

25.02 À compter de la date de la signature de la convention collective et révisé deux fois par année civile subséquente, tout salarié qui utilise son véhicule personnel dans l'accomplissement de ses fonctions reçoit une allocation correspondant au dernier montant de base ayant été établi au 30 juin et au 31 décembre par le Conseil du Trésor du Québec pour les salariés de l'administration publique québécoise.

Pour le calcul de la distance parcourue, le point de départ sera toujours le siège social de la MRC (1137, Route 277).

25.03 À la demande de l'Employeur, tout salarié qui utilise sa voiture à l'intérieur des limites du secteur Sainte-Germaine Station de la municipalité de Lac-Etchemin a droit à un montant forfaitaire de cinq (5,00 \$) dollars pour les années 2018 et de cinq dollars et cinquante (5,50 \$) pour 2019 et suivantes (ex : courrier, banque, etc.), à titre d'allocation pour fin de déplacement ou à un remboursement calculé selon le nombre de kilomètres parcourus selon le choix de la personne salariée et l'article 25.02 s'appliquera.

25.04 À compter de la date de la signature de la convention collective, les frais de repas sont remboursés sur présentation de la facture remise par le restaurateur plus pourboire quinze pour cent (15 %). Le taux maximum de remboursement est le suivant :

- Déjeuner : 10,00 \$
- Dîner : 18,00 \$ pour les années 2018 et 2019 et de 20,00 \$ pour les années 2020 à 2022
- Souper : 21,00 \$

Malgré ce qui précède, l'Employeur rembourse le total des frais de repas à un salarié qui doit le représenter (ex. : réunion, colloque, formation, congrès, etc.).

La personne salariée tenue de coucher hors de chez elle a droit à un remboursement de ses frais de coucher, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 26 ÉQUIPEMENTS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 L'Employeur met à la disposition des salariés les vêtements et équipements suivants selon leurs besoins et les remplace lorsque nécessaire :

- a) Service d'évaluation : casque de sécurité ;
 dossard ;
 impermeable ;
 raquettes.

- b) Service d'inspection : bottes de sécurité ;
 casque de sécurité ;
 dossard ;
 impermeable.

- c) Centre traitement des boues : appareil respiratoire
 autonome;
 bottes de travail ;
 gants ;
 masques ;
 protège-oreilles ;
 sarraus ;
 visières.

- d) Sécurité incendie : bottes de sécurité ;
 habit de combat ;
 sarraus.

26.02 Les équipements ainsi fournis demeurent la propriété de l'Employeur et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil équipement, sauf en cas de force majeure.

L'Employeur assume les frais de réparation ou de nettoyage des sarraus pour le salarié appelé à travailler au Centre de traitement des boues et pour le salarié en Sécurité incendie.

ARTICLE 27 **CONTRATS FORFAITAIRES**

27.01 L'Employeur peut confier, par sous-contrat, des travaux pour lesquels c'est la pratique actuelle de les confier par sous-contrat ou des travaux pour lesquels il ne possède pas l'équipement nécessaire et disponible pour effectuer de tels travaux.

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

27.02 Tout travail, de quelque nature qu'il soit, actuellement exécuté en tout ou en partie par les salariés actuels de la MRC continuera à être effectué par les salariés de la MRC des Etchemins.

ARTICLE 28 **PROTECTION JUDICIAIRE**

28.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.

28.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la Loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

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

28.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 29 **PERFECTIONNEMENT**

29.01 L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'étude, de déplacement et de repas si le salarié suit un cours à sa demande. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

Les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

29.02 L'Employeur rembourse au salarié 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'il suit. Pour avoir droit à ce remboursement, le salarié doit obtenir au préalable l'approbation de l'Employeur et avoir complété son cours avec succès.

29.03 L'Employeur paie aux salariés concernés les cotisations annuelles pour les associations suivantes :

- Une (1) pour l'Association des aménagistes régionaux du Québec (A.A.R.Q.);
- Deux (2) pour l'Association des évaluateurs municipaux du Québec (A.E.M.Q.);
- Deux (2) pour la Corporation des officiers municipaux en bâtiment et en environnement du Québec (C.O.M.B.E.Q.);
- Une (1) pour l'Association de géomatique municipale du Québec (A.G.M.Q.);
- Une (1) pour l'Association des gestionnaires régionaux des cours d'eau du Québec (A.G.R.C.Q.);
- Une (1) pour l'Association des techniciens en prévention incendie du Québec (A.T.P.I.Q.).

Nonobstant ce qui précède, le comité de relations de travail (CRT) pourra, suivant les dispositions de l'article 8.09, statuer sur le paiement d'autres cotisations à des associations ou ordres professionnels en fonction de la justification ou toute autre forme d'entente.

29.04 La personne salariée désirant participer à des activités professionnelles ou des congrès doit présenter une demande à cet effet à l'Employeur dans un délai de trente (30) jours avant l'évènement ou avant la date d'inscription de l'évènement, selon le premier des deux. En cas de refus, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront dans le cadre du comité de relations de travail.

Toute personne salariée autorisée à assister à un colloque ou un congrès reçoit son salaire, les frais de repas, les frais de déplacement et le séjour, s'il y a lieu, prévus à l'article 25.

ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 30.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.
- 30.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 30.03 Un comité de sécurité, composé d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est institué sans perte de traitement.
- 30.04 Sauf exception, le comité de sécurité se réunit quatre (4) fois par année; l'une ou l'autre des parties communique l'ordre du jour proposé.
- 30.05 Le comité de sécurité a pour fonctions, de lui-même ou sur demande du Syndicat ou de l'Employeur:
- d'étudier les accidents de travail ;
 - d'examiner l'équipement des services ;
 - d'examiner les conditions d'accomplissement du travail ;
 - d'étudier et de recommander des normes de sécurité ;
 - de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales ;
 - de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des salariés.
- 30.06 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 31 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

31.01 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter à l'hôpital ou chez le médecin à ses frais et à les payer pour la balance de leur journée de travail.

Dans le cas d'absence, au-delà de la première journée, l'Employeur et le salarié ont les droits et obligations établis par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les règlements adoptés sous son autorité.

31.02 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

31.03 Dans le cas d'un salarié souffrant d'une incapacité partielle permanente à la suite d'une maladie reliée au travail ou d'un accident du travail l'empêchant de remplir les exigences normales de son poste, et déclaré médicalement apte à retourner au travail, l'Employeur, après entente avec le Syndicat et le salarié concerné, établit les modalités de retour au travail du salarié.

ARTICLE 32 ASSURANCES : SALAIRE, MALADIE, VIE

32.01 À l'expiration du régime d'assurances collectives présentement en vigueur, l'Employeur s'engage à :

- a) Maintenir en vigueur un régime d'assurances comportant au moins les mêmes bénéfices et avantages, les salariés assumant cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime ;
- b) 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;
- c) Pendant une grève, l'Employeur maintient le régime d'assurances collectives en vigueur aux conditions prévues à l'article 32.01 a) ;
- d) La participation au régime d'assurances collectives est obligatoire pour tous les salariés réguliers. Cependant, un salarié peut y participer en partie seulement à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont

assurés en vertu d'un régime d'assurances collectives comportant des prestations similaires ;

- e) La contribution du salarié au régime d'assurances collectives sert en premier lieu à défrayer le coût de l'assurance salaire et le surplus s'applique sur les autres risques assurés ;
- f) L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la part de la prime payable par celui-ci.

32.02 **Crédit de maladie**

Dans le cas d'absence due à la maladie ou d'un accident, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté bénéficie d'un maximum de cinquante-six (56) heures de congé de maladie qui lui sont créditées au 1^{er} janvier de chaque année.

Dans le cas d'un nouveau salarié, le crédit de congé de maladie est accordé à raison de sept (7) heures par mois entre sa date d'entrée en fonction et le 31 décembre suivant, avec un maximum de cinquante-six (56) heures de congés de maladie.

Un salarié reçoit donc son salaire régulier pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.

32.03 Le salarié qui n'a pas écoulé ses heures de congés de maladie au 31 décembre de l'année en cours reçoit, avec la dernière paie de l'année, une compensation égale à son salaire horaire régulier multiplié par le nombre d'heures qu'il n'a pas utilisées.

32.04 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, ce dernier compense les heures de congés de maladie non utilisées.

ARTICLE 33 RÉGIME D'ÉPARGNE-RETRAITE

33.01 L'Employeur s'engage à contribuer au régime de retraite des salariés municipaux du Québec (RREMQ) selon les dispositions du régime.

ARTICLE 34 RETRAITE PROGRESSIVE

34.01. Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus et de moins de soixante-dix (70) ans de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de retraite.

34.02 Modalités d'application du programme de retraite progressive

- a) L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur, en tenant compte de ses besoins, et avec Retraite Québec.
- b) Une personne salariée à temps complet ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.
- c) La personne salariée ayant dix (10) ans d'ancienneté peut se prévaloir d'un programme de retraite progressive.
- d) Une (1) seule personne par service ou département peut se prévaloir de la retraite progressive à moins d'entente avec le directeur général.

34.03 Durée de l'entente et prestation de travail

- a) Le programme de retraite progressive est d'une durée minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans. Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente ».
- b) À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite.
- c) La demande initiale doit être faite, par écrit, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant le début de l'entente. Elle doit également prévoir la durée de l'entente.
- d) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins soixante pour cent (60 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet. Ce pourcentage doit être mentionné dans la demande initiale.
- e) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et ne peut varier à moins d'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours de l'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail.
- f) L'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

- g) L'Employeur, pour des motifs strictement organisationnels, se réserve le droit de refuser une demande de retraite progressive.

34.04

Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail.
- b) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.
- c) La personne salariée bénéficie, au prorata de sa prestation de travail, des avantages d'une personne salariée à temps plein notamment en ce qui a trait aux congés de maladie, congés sociaux, congés fériés et vacances annuelles.
- d) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime d'épargne-retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente.
- e) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée doit participer à l'assurance collective en vigueur selon les normes applicables.

34.05

Rétrogradation / promotion

Lors de la rétrogradation ou d'une promotion d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toutes modifications pouvant y être apportées. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

34.06

Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- Retraite ;
- Décès ;
- Démission ;
- Congédiement ;
- Désistement avec l'accord de l'Employeur ;
- Invalidité permanente reconnue par Retraite Québec.

ARTICLE 35 FUSION, ANNEXION, CHANGEMENT DE STRUCTURE, CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE

35.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, ou par suite de décisions de l'Employeur, il y a division, fusion, regroupement, aliénation ou changements de structures juridiques de l'Employeur, les personnes salariées régies par les présentes conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat sous l'empire des lois actuelles de travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion, regroupement, aliénation ou changement de structures juridiques de l'Employeur.

35.02 Aucune personne salariée, de concert avec l'article 35.01, ne sera mise à pied, licenciée, congédiée, ni ne subira de baisse de salaire, à l'occasion ou à la suite d'une fusion, annexion ou intégration totale ou partielle des activités de l'Employeur.

Dans tous les cas de transfert de compétence, de fusion, d'annexion ou intégration totale ou partielle des activités de l'Employeur, ce dernier s'engage à intervenir auprès du gouvernement ou corps publics ou privés qui acquiert juridiction, pour que toutes les personnes salariées affectées puissent être transférées et recevoir des traitements et des avantages sociaux non inférieurs à ceux reçus de l'Employeur et à faire des représentations pour que soient respectés leurs droits et privilèges.

35.03 Dans l'éventualité d'un regroupement municipal, d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations selon les dispositions de l'article 11 (Sécurité d'emploi).

35.04 **Intégration**

Sous réserve de toute disposition législative applicable, advenant le cas où, par législation ou autrement, à la suite d'un transfert de juridiction ou de compétence, il y a intégration d'un salarié dans l'unité d'accréditation syndicale définie à l'article 3.01, l'Employeur convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités de ladite intégration.

35.05 De plus, en cas de retrait d'une municipalité ayant délégué une compétence quelconque à la MRC des Etchemins, l'Employeur

s'engage à tout mettre en œuvre pour réaffecter le ou les salariés susceptibles d'être affectés par ce retrait.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute fusion, centralisation, décentralisation, changement d'œuvre, de service, de partie de service, d'établissement au sein du même Employeur, au moins cent-vingt (120) jours avant la date prévue de ce changement.

35.06

Changement technique ou technologique

Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur les salariés et sur leurs conditions de travail.

On entend par changement technique ou technologique, tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement ou de changement dans les méthodes de travail qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs salariés dans un emploi, ou, les conditions de travail rattachées à cet emploi.

L'Employeur s'engage, lorsqu'il a l'intention de procéder à un changement technique ou technologique à :

- a) Informer le Syndicat autant que possible trente (30) jours à l'avance, lorsque les changements concernent un recyclage ou modifient substantiellement les méthodes de travail exigeant ainsi des qualifications nouvelles de la part des salariés. L'Employeur fournit au Syndicat, et aux salariés concernés, les renseignements relatifs à ces changements.

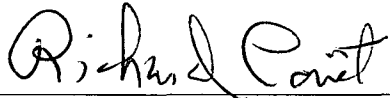
Teneur de l'avis

1. La nature du changement technique ou technologique.
 2. Le calendrier d'implantation prévu du changement technique ou technologique.
 3. L'identification des postes ou des emplois des salariés concernés.
 4. La formation que l'Employeur se propose de donner aux salariés visés.
- b) Favoriser la transition dans les méthodes de travail et assurer la formation requise au salarié possédant les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction à la suite de l'introduction des changements techniques ou technologiques, et ce, lorsque la formation est disponible pendant les heures

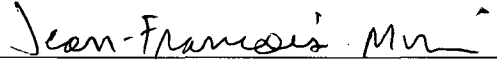
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ à Lac-Etchemin, ce 26^{ième} jour de juin 2018.

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE
DE COMTÉ DES ETCHEMINS

LE SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
section locale 4179



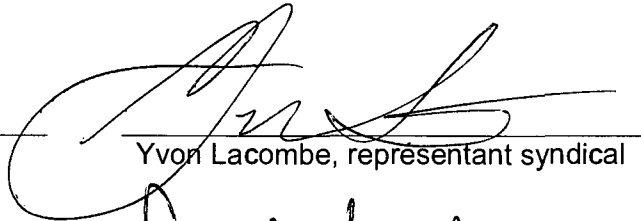
Richard Couët, préfet



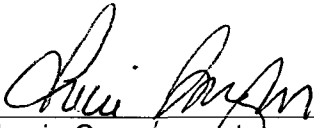
Jean-François Morin, président



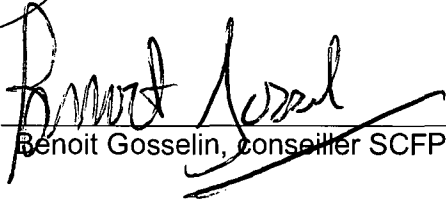
Luc Leclerc, directeur général



Yvon Lacombe, représentant syndical



Lucie Gagnon, porte-parole patronale



Benoit Gosselin, conseiller SCFP

20 JUL 16 PM 2:11

régulières de travail. Dans le cas contraire, l'horaire de travail des personnes visées est modifié en conséquence et est sujet à une entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat.

ARTICLE 36 DURÉE DE LA CONVENTION

- 36.01 La convention collective entre en vigueur le premier (1er) janvier 2018 et le demeure jusqu'au trente et un (31) décembre 2022.
- 36.02 Les salaires sont rétroactifs au 1er janvier 2018 et la rétroactivité est payable dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention.
- 36.03 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 36.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. De même que toutes lettres d'entente que les parties peuvent signer au cours de la durée de la présente convention en font aussi partie intégrante.

ANNEXE « A »**LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1ER JANVIER 2018**
DES
SALARIÉS RÉGULIERS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI

Nom	Titre du poste	Date d'embauche	Classes	Niveaux	Échelons
	Responsable du système informatique et adjointe au service de l'évaluation	12 novembre 1987	2	3	7
	Aménagiste	3 juillet 1989	3	1	7
	Technicien senior en évaluation	1 ^{er} février 1993	2	4	7
	Auxiliaire informatique au service de l'évaluation	21 novembre 1994	1	1	6
	Officière municipale en bâtiment et en environnement	30 mai 1999	2	3	7
	Technicien en géomatique	6 janvier 2003	2	3	7
	Technicienne en aménagement	28 juin 2010	2	3	7
	Technicienne intermédiaire en évaluation	9 mai 2011	2	3	7
	Technicien en prévention incendie	20 février 2012	2	4	7
	Technicien intermédiaire en évaluation	13 mai 2013	2	3	6
	Agent rural	5 janvier 2015	2	4	7
	Officier municipal en bâtiment et en environnement	27 avril 2015	2	3	6
	Conseiller en développement économique	4 mai 2015	2	4	7
	Secrétaire-réceptionniste	19 juin 2017	1	1	6
	Officière municipale en bâtiment et en environnement	26 février 2018	2	3	2

* En relation avec l'article 4.05, [REDACTÉ] est coordonnateur au service de l'aménagement et [REDACTÉ] est coordonnateur au service de l'évaluation. Ceux-ci reçoivent une rémunération additionnelle à leur taux horaire mentionné à l'annexe « B ».

LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JANVIER 2018
DES
SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI

Nom	Titre du poste	Date d'embauche	Classes	Niveaux	Échelons
	Technicienne en administration	30 mars 2009	2	2	7

LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JANVIER 2018
DES
SALARIÉS RÉGULIERS SAISONNIERS AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI

Nom	Titre du poste	Date d'embauche	Classes	Niveaux	Échelons
	Opérateur du centre de traitement des boues	25 juin 2013	2	1	7

LISTE D'ANCIENNETÉ
DES
SALARIÉS AUXILIAIRES

Nom	Titre du poste	Date d'embauche	Classes	Niveaux	Échelons

ANNEXE « B »**GRILLES SALARIALES RELATIVES AUX CLASSES ET AUX NIVEAUX
POUR LES ANNÉES 2018 À 2022**

CLASSES	NIVEAUX	TYPE D'EMPLOIS
1	1	Auxiliaire informatique au service de l'évaluation Secrétaire-réceptionniste
2	1	Opérateur du centre de traitement des boues
	2	Technicien en administration Technicien en évaluation
	3	Officier municipal en bâtiment et en environnement Technicien en aménagement Technicien intermédiaire en évaluation Technicien en géomatique Responsable des programmes d'habitation Responsable du système informatique et adjoint au service de l'évaluation
3	4	Agent rural Conseiller en développement économique Technicien en prévention incendie Technicien senior en évaluation
	1	Aménagiste

Tableaux des salaires

CLASSE	2017	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
1,1	Annuel	27 781,00 \$	30 180,00 \$	32 579,00 \$	34 978,00 \$	37 377,00 \$	38 311,43 \$	39 269,21 \$
	Horaire	15,26 \$	16,58 \$	17,90 \$	19,22 \$	20,54 \$	21,05 \$	21,58 \$
2,1	Annuel	29 541,00 \$	31 707,00 \$	33 874,00 \$	36 040,00 \$	38 206,00 \$	40 371,00 \$	42 537,00 \$
	Horaire	16,23 \$	17,42 \$	18,61 \$	19,80 \$	20,99 \$	22,18 \$	23,37 \$
2,2	Annuel	31 740,00 \$	34 109,00 \$	36 480,00 \$	38 850,00 \$	41 221,00 \$	43 591,00 \$	45 961,00 \$
	Horaire	17,44 \$	18,74 \$	20,04 \$	21,35 \$	22,65 \$	23,95 \$	25,25 \$
2,3	Annuel	35 815,00 \$	38 449,00 \$	41 083,00 \$	43 716,00 \$	46 351,00 \$	48 985,00 \$	51 618,00 \$
	Horaire	19,68 \$	21,13 \$	22,57 \$	24,02 \$	25,47 \$	26,91 \$	28,36 \$
2,4	Annuel	39 786,00 \$	42 466,00 \$	45 147,00 \$	47 826,00 \$	50 507,00 \$	53 187,00 \$	55 867,00 \$
	Horaire	21,86 \$	23,33 \$	24,81 \$	26,28 \$	27,75 \$	29,22 \$	30,70 \$
3,1	Annuel	40 326,00 \$	43 359,00 \$	46 393,00 \$	49 425,00 \$	52 458,00 \$	55 490,00 \$	58 524,00 \$
	Horaire	22,16 \$	23,82 \$	25,49 \$	27,16 \$	28,82 \$	30,49 \$	32,16 \$

CLASSE	2018	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
1,1	Annuel	28 475,53 \$	30 934,50 \$	33 393,48 \$	35 852,45 \$	38 311,43 \$	39 269,21 \$	40 250,94 \$
	Horaire	15,65 \$	17,00 \$	18,35 \$	19,70 \$	21,05 \$	21,58 \$	22,12 \$
2,1	Annuel	30 279,53 \$	32 499,68 \$	34 720,85 \$	36 941,00 \$	39 161,15 \$	41 380,28 \$	43 600,43 \$
	Horaire	16,64 \$	17,86 \$	19,08 \$	20,30 \$	21,52 \$	22,74 \$	23,96 \$
2,2	Annuel	32 533,50 \$	34 961,73 \$	37 392,00 \$	39 821,25 \$	42 251,53 \$	44 680,78 \$	47 110,03 \$
	Horaire	17,88 \$	19,21 \$	20,55 \$	21,88 \$	23,22 \$	24,55 \$	25,88 \$
2,3	Annuel	36 710,38 \$	39 410,23 \$	42 110,08 \$	44 808,90 \$	47 509,78 \$	50 209,63 \$	52 908,45 \$
	Horaire	20,17 \$	21,65 \$	23,14 \$	24,62 \$	26,10 \$	27,59 \$	29,07 \$
2,4	Annuel	40 780,65 \$	43 527,65 \$	46 275,68 \$	49 021,65 \$	51 769,68 \$	54 516,68 \$	57 263,68 \$
	Horaire	22,41 \$	23,92 \$	25,43 \$	26,93 \$	28,44 \$	29,95 \$	31,46 \$
3,1	Annuel	41 334,15 \$	44 442,98 \$	47 552,83 \$	50 660,63 \$	53 769,45 \$	56 877,25 \$	59 987,10 \$
	Horaire	22,71 \$	24,42 \$	26,13 \$	27,84 \$	29,54 \$	31,25 \$	32,96 \$
Coordonnateur	Annuel	4 100,00 \$						
	Horaire	2,25 \$						

CLASSE	2019	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
		2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1,1	Annuel	29 045,04 \$	31 553,19 \$	34 061,34 \$	36 569,50 \$	39 077,65 \$	40 054,59 \$	41 055,96 \$
	Horaire	15,96 \$	17,34 \$	18,72 \$	20,09 \$	21,47 \$	22,01 \$	22,56 \$
2,1	Annuel	30 885,12 \$	33 149,67 \$	35 415,27 \$	37 679,82 \$	39 944,37 \$	42 207,88 \$	44 472,43 \$
	Horaire	16,97 \$	18,21 \$	19,46 \$	20,70 \$	21,95 \$	23,19 \$	24,44 \$
2,2	Annuel	33 184,17 \$	35 660,96 \$	38 139,84 \$	40 617,68 \$	43 096,56 \$	45 574,39 \$	48 052,23 \$
	Horaire	18,23 \$	19,59 \$	20,96 \$	22,32 \$	23,68 \$	25,04 \$	26,40 \$
2,3	Annuel	37 444,58 \$	40 198,43 \$	42 952,28 \$	45 705,08 \$	48 459,97 \$	51 213,82 \$	53 966,62 \$
	Horaire	20,57 \$	22,09 \$	23,60 \$	25,11 \$	26,63 \$	28,14 \$	29,65 \$
2,4	Annuel	41 596,26 \$	44 398,20 \$	47 201,19 \$	50 002,08 \$	52 805,07 \$	55 607,01 \$	58 408,95 \$
	Horaire	22,86 \$	24,39 \$	25,93 \$	27,47 \$	29,01 \$	30,55 \$	32,09 \$
3,1	Annuel	42 160,83 \$	45 331,83 \$	48 503,88 \$	51 673,84 \$	54 844,84 \$	58 014,80 \$	61 186,84 \$
	Horaire	23,17 \$	24,91 \$	26,65 \$	28,39 \$	30,13 \$	31,88 \$	33,62 \$
Coordonnateur	Annuel	4 182,00 \$						
	Horaire	2,30 \$						

CLASSE	2020	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
		2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1,1	Annuel	29 625,94 \$	32 184,25 \$	34 742,57 \$	37 300,89 \$	39 859,21 \$	40 855,69 \$	41 877,08 \$
	Horaire	16,28 \$	17,68 \$	19,09 \$	20,49 \$	21,90 \$	22,45 \$	23,01 \$
2,1	Annuel	31 502,82 \$	33 812,66 \$	36 123,57 \$	38 433,42 \$	40 743,26 \$	43 052,04 \$	45 361,88 \$
	Horaire	17,31 \$	18,58 \$	19,85 \$	21,12 \$	22,39 \$	23,65 \$	24,92 \$
2,2	Annuel	33 847,85 \$	36 374,18 \$	38 902,64 \$	41 430,03 \$	43 958,49 \$	46 485,88 \$	49 013,27 \$
	Horaire	18,60 \$	19,99 \$	21,38 \$	22,76 \$	24,15 \$	25,54 \$	26,93 \$
2,3	Annuel	38 193,47 \$	41 002,40 \$	43 811,32 \$	46 619,18 \$	49 429,17 \$	52 238,09 \$	55 045,95 \$
	Horaire	20,99 \$	22,53 \$	24,07 \$	25,61 \$	27,16 \$	28,70 \$	30,25 \$
2,4	Annuel	42 428,19 \$	45 286,17 \$	48 145,21 \$	51 002,12 \$	53 861,17 \$	56 719,15 \$	59 577,13 \$
	Horaire	23,31 \$	24,88 \$	26,45 \$	28,02 \$	29,59 \$	31,16 \$	32,73 \$
3,1	Annuel	43 004,05 \$	46 238,47 \$	49 473,96 \$	52 707,31 \$	55 941,74 \$	59 175,09 \$	62 410,58 \$
	Horaire	23,63 \$	25,41 \$	27,18 \$	28,96 \$	30,74 \$	32,51 \$	34,29 \$
Coordonnateur	Annuel	4 265,64 \$						
	Horaire	2,34 \$						

CLASSE	2021	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
		2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1,1	Annuel	30 218,45 \$	32 827,94 \$	35 437,42 \$	38 046,91 \$	40 656,39 \$	41 672,80 \$	42 714,62 \$
	Horaire	16,60 \$	18,04 \$	19,47 \$	20,90 \$	22,34 \$	22,90 \$	23,47 \$
2,1	Annuel	32 132,87 \$	34 488,92 \$	36 846,04 \$	39 202,08 \$	41 558,13 \$	43 913,08 \$	46 269,12 \$
	Horaire	17,66 \$	18,95 \$	20,25 \$	21,54 \$	22,83 \$	24,13 \$	25,42 \$
2,2	Annuel	34 524,81 \$	37 101,66 \$	39 680,69 \$	42 258,63 \$	44 837,66 \$	47 415,60 \$	49 993,54 \$
	Horaire	18,97 \$	20,39 \$	21,80 \$	23,22 \$	24,64 \$	26,05 \$	27,47 \$
2,3	Annuel	38 957,34 \$	41 822,45 \$	44 687,55 \$	47 551,56 \$	50 417,75 \$	53 282,86 \$	56 146,87 \$
	Horaire	21,41 \$	22,98 \$	24,55 \$	26,13 \$	27,70 \$	29,28 \$	30,85 \$
2,4	Annuel	43 276,75 \$	46 191,89 \$	49 108,12 \$	52 022,17 \$	54 938,39 \$	57 853,53 \$	60 768,67 \$
	Horaire	23,78 \$	25,38 \$	26,98 \$	28,58 \$	30,19 \$	31,79 \$	33,39 \$
3,1	Annuel	43 864,13 \$	47 163,24 \$	50 463,44 \$	53 761,46 \$	57 060,57 \$	60 358,59 \$	63 658,79 \$
	Horaire	24,10 \$	25,91 \$	27,73 \$	29,54 \$	31,35 \$	33,16 \$	34,98 \$
Coordonnateur	Annuel	4 350,95 \$						
	Horaire	2,39 \$						

CLASSE	2022	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
		2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1,1	Annuel	30 822,82 \$	33 484,50 \$	36 146,17 \$	38 807,84 \$	41 469,52 \$	42 506,26 \$	43 568,91 \$
	Horaire	16,94 \$	18,40 \$	19,86 \$	21,32 \$	22,79 \$	23,36 \$	23,94 \$
2,1	Annuel	32 775,53 \$	35 178,69 \$	37 582,96 \$	39 986,13 \$	42 389,29 \$	44 791,34 \$	47 194,50 \$
	Horaire	18,01 \$	19,33 \$	20,65 \$	21,97 \$	23,29 \$	24,61 \$	25,93 \$
2,2	Annuel	35 215,31 \$	37 843,70 \$	40 474,30 \$	43 103,80 \$	45 734,41 \$	48 363,91 \$	50 993,41 \$
	Horaire	19,35 \$	20,79 \$	22,24 \$	23,68 \$	25,13 \$	26,57 \$	28,02 \$
2,3	Annuel	39 736,49 \$	42 658,89 \$	45 581,30 \$	48 502,59 \$	51 426,11 \$	54 348,51 \$	57 269,81 \$
	Horaire	21,83 \$	23,44 \$	25,04 \$	26,65 \$	28,26 \$	29,86 \$	31,47 \$
2,4	Annuel	44 142,29 \$	47 115,73 \$	50 090,28 \$	53 062,61 \$	56 037,16 \$	59 010,60 \$	61 984,04 \$
	Horaire	24,25 \$	25,89 \$	27,52 \$	29,16 \$	30,79 \$	32,42 \$	34,06 \$
3,1	Annuel	44 741,41 \$	48 106,51 \$	51 472,71 \$	54 836,69 \$	58 201,78 \$	61 565,76 \$	64 931,97 \$
	Horaire	24,58 \$	26,43 \$	28,28 \$	30,13 \$	31,98 \$	33,83 \$	35,68 \$
Coordonnateur	Annuel	4 437,97 \$						
	Horaire	2,44 \$						

ANNEXE « C »**DESCRIPTION DE TÂCHES****Poste : Aménagiste**

Tâches : Accomplir toutes les tâches reliées à l'application des dispositions de la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* imputables à la MRC et plus spécifiquement au schéma d'aménagement;

Accomplir toutes les autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Officier municipal en bâtiment et en environnement

Tâches : Voir à l'application des règlements d'urbanisme locaux et de la réglementation provinciale sous sa compétence;

Voir à l'application des règlements liés à la Loi sur la qualité de l'environnement (installation septique, captage des eaux souterraines, bandes riveraines, etc.);

Recevoir et traiter les demandes de permis et certificats d'autorisation et effectuer le suivi des dossiers;

Élaborer les dossiers reliés à la gestion des cours d'eau et voir à l'application de la réglementation sur les cours d'eau locaux et régionaux;

Recevoir et traiter les demandes en vertu de la Loi sur les compétences municipales données à la personne désignée en matière d'inspection agraire et de conciliateur arbitre;

Fournir toute information à la population et aux conseils municipaux;

Apporter un support technique au service d'aménagement à la confection et à l'élaboration de tout instrument de planification en aménagement du territoire (ex. : RCI, règlement d'urbanisme, etc.);

Accomplir toutes les autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Secrétaire-réceptionniste

Tâches : Accomplir toutes les tâches reliées au secrétariat et à la réception ;

Accomplir toutes les autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Technicien senior en évaluation

Tâches : Accomplir toutes les tâches reliées au processus de confection et de mise à jour des rôles d'évaluation municipale fonciers et locatifs, commerciaux et institutionnels tel que décrit dans la *Loi sur la fiscalité municipale* et les règlements sous son empire ;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Technicien intermédiaire en évaluation

Tâches : Accomplir toutes les tâches reliées au processus de confection et de mise à jour des rôles d'évaluation municipale fonciers, locatifs et commerciaux tel que décrit dans la *Loi sur la fiscalité municipale* et les règlements sous son empire, sauf en ce qui a trait aux immeubles institutionnels;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Technicien en évaluation

Tâches : Accomplir toutes les tâches reliées au processus de confection et de mise à jour des rôles d'évaluation municipale fonciers et locatifs tel que décrit dans la *Loi sur la fiscalité municipale* et les règlements sous son empire, sauf en ce qui a trait aux immeubles commerciaux, institutionnels et la médiane ;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Responsable du système informatique et adjoint au service de l'évaluation

Tâches : Accomplir différentes tâches reliées à la confection et à la mise à jour des rôles d'évaluation fonciers et locatifs :

Responsable de l'administration du système informatique à l'évaluation, en faire les mises à jour;

Compiler et mettre à jour la valeur des propriétés pour donner suite aux visites des techniciens en évaluation;

Saisie et archivage des données liées aux rôles à l'aide de son assistante;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Auxiliaire informatique au service de l'évaluation

Tâches : Accomplir différentes tâches reliées à la confection et à la mise à jour des rôles d'évaluation fonciers et locatifs;

Assigner les photos et saisir les données pour la mise à jour des dossiers ainsi que leur classement;

Compiler et mettre à jour la valeur des propriétés pour donner suite aux visites des techniciens en évaluation;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Responsable des programmes d'habitation et technicien(ne) aux autres services

Tâches : Inspecteur pour divers programmes de rénovation ou autres programmes reliés à l'habitation de la Société d'habitation du Québec qui sont ou seront éventuellement confiés à la MRC;

Assistant(e) à l'inspection en bâtiment et en environnement;

Assistant(e) aux divers services et projets spéciaux.

Poste : Technicien en géomatique

Tâches : Voir à la production et à la mise à jour de la matrice graphique;

Produire des cartes et documents qui serviront à la gestion du territoire;

Formation et soutien technique auprès des usagers de données géomatiques;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Opérateur du centre de traitement des boues

Tâches : Voir à l'opération et la gestion du Centre de traitement des boues des Etchemins ;

Réception, traitement, disposition, entretien mécanique (non spécialisé), entretien ménager et sanitaire des lieux, tenue des registres ;

Achat auprès des fournisseurs;

Préparation du budget;

Représentation du Comité des boues;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Technicien en prévention incendie

Tâches : Assurer la coordination et l'application des dispositions de la *Loi sur la sécurité incendie* imputable à la MRC et plus spécifiquement au schéma de couverture des risques incendies, la gestion de la formation des pompiers et l'élaboration de la révision du schéma de couverture des risques incendies et, le cas échéant, en sécurité civile;

Assurer la mise en œuvre du schéma de couverture des risques en sécurité incendie de la MRC;

Apporter son soutien à la recherche des causes et circonstances des incendies au service de sécurité incendie local;

Planifier et animer les rencontres des comités en sécurité incendie ou civile;

Inspecter les bâtiments de risques élevés et très élevés, et vérifier leur conformité en rédigeant des rapports et déterminant les corrections requises, s'il y a lieu;

Assurer un suivi et émission d'avis lorsque requis pour chaque situation;

Application et actualisation des programmes reliés au plan de mise en œuvre du schéma de couverture des risques incendie révisé;

Toutes autres tâches connexes, dont l'assistance aux services locaux en matière de sécurité incendie et civile.

Poste : Technicien en aménagement

Tâches : Ledit technicien se joindra à l'équipe d'inspection et aura à effectuer toutes les tâches de l'officier municipal en bâtiment et en environnement;

Le soutien du coordonnateur du service dans la rédaction des règlements et celles reliées à divers dossiers d'aménagement;

Le soutien des municipalités locales dans le suivi des modifications des règlements d'urbanisme;

Toutes autres tâches relatives à l'aménagement et au développement du territoire.

Poste : Technicien en administration**Tâches :**

Sous la responsabilité de la direction générale, voir à différentes tâches administratives, de secrétariat, et de communication;

Aura à faire de la comptabilité, la gestion des documents, des communications de suivi de dossiers, ainsi que différentes tâches générales de secrétariat, dont la production, la correction et la mise en page de documents. À l'occasion, assister à des rencontres et en rédiger le compte rendu;

Toutes tâches connexes liées au secrétariat et à l'administration.

Poste : Conseiller en développement économique

Tâches : Soutenir les promoteurs dans la réalisation de leur plan d'affaires, les prévisions financières, la recherche de financement et contribuer au développement stratégique des entreprises ;

Accompagner les promoteurs dans la création, l'expansion, la relève et le suivi de leur entreprise en offrant l'analyse financière et le service-conseil ;

Participer à des tables de concertation régionale ;

Collaborer à la réalisation d'activités de sensibilisation à l'entrepreneuriat;

Organisation d'activités économiques;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

Poste : Agent rural

Tâches : Accompagner les municipalités et les organismes pour tous projets de demande d'aide financière dans le cadre de la « Politique de soutien aux projets structurants (PSPS) »;

Soutien à la promotion, au développement et à la concertation de l'industrie touristique;

Soutenir les activités de mobilisation et de promotion favorisant le développement de la MRC et des municipalités;

Assurer le suivi budgétaire des différents programmes et activités (entrées et sorties de fond, suivi des dépenses et demande de déboursement, suivi des rapports d'activités, etc.);

Rédaction des rapports et des comptes rendus;

Accomplir toutes autres tâches connexes à sa fonction.

ANNEXE « D »**LISTE DE RAPPEL****(Articles 4.07 et 9.04)**

Nom	Poste	Ancienneté reconnue

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

LA MRC DES ETCHEMINS

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4179

Objet : Dates du service continu de [REDACTED] et de [REDACTED]

Les parties conviennent de ce qui suit :

Pour le calcul des vacances le service continu de [REDACTED] est le 10 avril 2008 et de [REDACTED] est le 21 juin 2010.

En foi de quoi les parties se sont entendues au Lac Etchemin, le 26 juin 2018.

LETTRE D'ENTENTE N° 2**ENTRE****LA MRC DES ETCHEMINS****ET****SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4179****Objet : Conditions de travail de l'opérateur du centre de traitement des boues**

CONSIDÉRANT la convention collective;

CONSIDÉRANT que [REDACTED] est détenteur du titre d'emploi « Opérateur du centre de traitement des boues »;

CONSIDÉRANT que [REDACTED] est régulier saisonnier avec sécurité d'emploi;

CONSIDÉRANT que les parties veulent identifier les conditions de travail et les bénéfices à octroyer à ce salarié durant sa période d'emploi.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Il bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures régulières travaillées dans une année par rapport aux heures régulières totales annuelles d'un salarié régulier.
3. La période d'emploi comme salarié régulier saisonnier se situe normalement entre le mois de mai et le mois de décembre d'une année et bénéficie d'une garantie de travail de huit (8) mois par année dans son emploi de régulier saisonnier.
4. L'Employeur informe par écrit le Syndicat et le salarié visé du début de l'engagement et de la fin d'emploi comme salarié régulier saisonnier.
5. La période d'emploi du salarié régulier saisonnier peut être prolongée par l'Employeur, sous réserve du paragraphe 3.
6. **Horaire de travail particulier**
 - L'Employeur convient avec le salarié d'un horaire hebdomadaire particulier à son travail basé sur trente-cinq (35) heures/semaine.
 - Le samedi et le dimanche sont les deux (2) jours de congé hebdomadaire.

- Le salarié a droit à une pause de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail.

7. Assurance collective et régime de retraite

Assurance collective

Le salarié a droit aux assurances collectives et maintient sa participation pour l'année entière en prenant les dispositions nécessaires pour en assurer le coût du régime selon les modalités de la convention collective. L'Employeur continue de verser sa contribution habituelle, et ce, pour l'année entière.

Advenant une absence pour cause de maladie ou d'accident non relié aux lésions professionnelles durant la période où il est au travail et que la maladie se poursuit à l'échéance du travail saisonnier, le salarié réclamera le bénéfice de la police d'assurance salaire collective en vigueur dans la mesure où elle est applicable.

Régime de retraite

L'Employeur et le salarié verseront leurs contributions basées sur une période annuelle dans son régime de retraite pour la période mentionnée au paragraphe 3 où il est saisonnier.

8. Les modalités de la présente lettre d'entente ne peuvent avoir ou être interprétées de façon à conférer plus ou moins de droits au salarié régulier saisonnier qu'au salarié régulier.

En foi de quoi les parties se sont entendues au Lac Etchemin, le 26 juin 2018.

LETTRE D'ENTENTE N° 3**ENTRE****LA MRC DES ETCHEMINS****ET****SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4179****Objet : [REDACTED] augmentation salariale 2018-2022**

CONSIDÉRANT la convention collective;

CONSIDÉRANT que [REDACTED] est classé dans la classe 2 niveau 4 et à l'échelon 7 et que celui-ci à un taux horaire plus élevé soit au 31 décembre 2017 de 30,91 \$ de l'heure;

CONSIDÉRANT que celui-ci reçoit les mêmes augmentations salariales consenties à l'annexe « B » pour chacune des années qui y sont prévues.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Que pour les années de la convention collective [REDACTED] reçoit les augmentations suivantes :

	Échelon 7					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
		2,5 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Annuel	56 252,00 \$	57 658,30 \$	58 811,47 \$	59 987,70 \$	61 187,45 \$	62 411,20 \$
Horaire	30,91 \$	31,68 \$	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$	34,29 \$

En foi de quoi les parties se sont entendues au Lac Etchemin, le 26 juin 2018.

LETTRE D'ENTENTE N° 4**ENTRE****LA MRC DES ETCHEMINS****ET****SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4179****Objet : Technicien intermédiaire en évaluation**

CONSIDÉRANT la convention collective;

CONSIDÉRANT que dans la convention collective qui prenait fin le 31 décembre 2017, il existe le titre d'emploi de technicien en évaluation dans la classe 2 niveau 2 et technicien intermédiaire en évaluation dans la classe 2 niveau 3;

CONSIDÉRANT les discussions concernant le travail actuel des techniciens en évaluation qui s'apparente à celui de la description de tâches du technicien intermédiaire en évaluation;

CONSIDÉRANT que pour le 1^{er} janvier 2018 [REDACTED] et [REDACTED] soient de classe 2 niveau 3

CONSIDÉRANT que les parties veulent étaler sur une période de trois (3) ans (2018, 2019 et 2020) les effets monétaires consentis aux salariés.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Que pour les années mentionnées ci-dessous de la convention collective [REDACTED] et [REDACTED] reçoivent les taux horaires suivants :
2018 : [REDACTED] 27,95 \$
[REDACTED] au 1^{er} janvier 2018 26,53 \$ et le 13 mai 2018 27,95 \$
2019 : 29,14 \$
2020 : 30,03 \$
2021 : salaire complet de la classe 2 niveau 3 de l'annexe « B »

En foi de quoi les parties se sont entendues au Lac Etchemin, le 26 juin 2018.

LETTRE D'ENTENTE N° 5**ENTRE****LA MRC DES ETCHEMINS****ET****SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4179****Objet : Exercice du maintien salarial en 2020 et structure salariale**

CONSIDÉRANT la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions lors du renouvellement de la convention collective au sujet de la structure salariale et de la *Loi sur l'équité salariale*;CONSIDÉRANT que selon la *Loi sur l'équité salariale*, l'Employeur doit refaire l'exercice pour le maintien salarial en 2020;

CONSIDÉRANT que l'Employeur s'engage à collaborer avec le Syndicat pour ce faire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur convient de former un comité paritaire avec le Syndicat pour le prochain exercice du maintien salarial de la *Loi sur l'équité salariale* prévu au courant de l'année 2020.
3. L'objectif du comité paritaire est de revoir la structure salariale par le biais des outils fournis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour l'évaluation du maintien salarial prévu au courant de l'année 2020.
4. Une fois les résultats obtenus, le comité de travail analysera les résultats et fera les recommandations au Conseil de la MRC des Etchemins en regard de la structure salariale et du maintien salarial et regardera la possibilité de sa mise en application dès le début de l'année 2021.

En foi de quoi les parties se sont entendues au Lac Etchemin, le 26 juin 2018.