



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-2021-1146

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-1173

EMPLOYEUR MRC BEAUCE-SARTIGAN 2727, BOULEVARD DIONNE, SAINT-GEORGES QC G5Y 3Y1 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3590 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200, QUÉBEC QC G2J 1P8 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 : 2021-12-06 Date dépôt : 2021-12-20	Nombre de salariés visés : 33	Date début : 2022-01-01 Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-01-19
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA MRC BEAUCE-SARTIGAN
(ci-après appelée « l'Employeur »)



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3590
(ci-après appelé « le Syndicat »)



Pour la période
du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 4	DÉFINITIONS DES TERMES	6
ARTICLE 5	DISCRIMINATION À L'EMPLOI	10
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 7	RETENUE SYNDICALE.....	10
ARTICLE 8	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	11
ARTICLE 9	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	12
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 11	PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION	16
ARTICLE 12	SÉCURITÉ D'EMPLOI	17
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	18
ARTICLE 14	ARBITRAGE	19
ARTICLE 15	MESURES DISCIPLINAIRES	20
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	23
ARTICLE 18	JOURS FÉRIÉS	24
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES	25
ARTICLE 20	CONGÉS SPÉCIAUX.....	28
ARTICLE 21	DROITS PARENTAUX.....	31
ARTICLE 22	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	38
ARTICLE 23	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	38
ARTICLE 24	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	44
ARTICLE 25	FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT	46
ARTICLE 26	AUTOMOBILE ET FRAIS DE REPAS.....	46
ARTICLE 27	CONTRATS FORFAITAIRES.....	47
ARTICLE 28	PROTECTION JUDICIAIRE	48
ARTICLE 29	PERFECTIONNEMENT	48
ARTICLE 30	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	49
ARTICLE 31	ASSURANCE : SALAIRE - MALADIE - VIE	50
ARTICLE 32	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE.....	52

ARTICLE 33	CLAUSE SPÉCIALE	54
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION.....	55
ANNEXE « A »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES	56
ANNEXE « B »	TAUX HORAIRE	57
ANNEXE « C »	ANCIENNETÉ RECONNUE AU 1 ^{ER} NOVEMBRE 2021	61
ANNEXE « D »	TÉLÉTRAVAIL	63

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3590, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail le 5 décembre 1991.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention s'applique aux personnes salariées régies par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01.

Les personnes salariées qui sont embauchées dans le cadre d'un programme gouvernemental fédéral ou provincial d'aide à l'emploi subventionné par ces instances gouvernementales sont rémunérées au taux du salaire prévu par la *Loi sur les normes du travail* ou au taux prévu par les règles du programme. Ils sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives aux vacances. Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux personnes participant à ces programmes.

Lorsque l'Employeur désire embaucher une personne salariée temporaire dans le cadre de programmes spéciaux ou gouvernementaux, il consulte préalablement le Syndicat au comité des relations du travail et informe le Syndicat lorsqu'un programme débute, de la nature, du salaire et la durée des travaux ainsi que du nombre de personnes salariées ainsi embauchées.

Les personnes salariées engagées comme stagiaires et les personnes salariées engagées comme étudiant(e)s pour des emplois temporaires durant la période estivale ne sont pas couvertes par la présente convention collective sauf au regard des paragraphes ci-dessous.

- a) L'Employeur peut embaucher une personne salariée étudiante pour la période estivale d'une année et occupé par une personne ayant étudié au cours de la période scolaire précédant la période d'embauche.
- b) L'Employeur transmet au Syndicat la liste des personnes salariées au fur et à mesure de leur embauche, en indiquant le début et la date de fin d'embauche.
- c) Sur demande, le Syndicat peut vérifier auprès de l'Employeur le statut des personnes salariées.
- d) L'Employeur fournit à la personne salariée les équipements de protection requis par les lois et règlements applicables, le cas échéant.
- e) Le taux de salaire attribué à une personne salariée est déterminé selon la « Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique » et les taux en vigueur au moment de l'embauche.
- f) La personne salariée est assujettie à la retenue syndicale prévue à l'article 7.01.
- g) La semaine de travail de ces personnes salariées est assujettie à l'horaire de travail à l'article 16.
- h) Sauf en ce qui concerne le non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente clause, ces personnes salariées n'ont pas droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Le recours à ces personnes salariées ne doit pas avoir pour effet d'entraîner de mises à pied ou d'empêcher une personne salariée mise à pied d'être rappelée au travail.

3.02 Généralement, les personnes exclues du certificat d'accréditation n'exécutent pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.

3.03 Une personne salariée en période d'essai est régie par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en période d'essai sans que cette dernière puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

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

Si la personne salariée a travaillé pendant trois (3) mois civils complets, elle sera rémunérée pendant la période des cinq (5) jours. Si elle n'a pas travaillé trois (3) mois civils de travail, la mise à pied et la fin de la rémunération s'effectuent immédiatement.

3.04 Les personnes salariées bénéficient des dispositions d'ordre public des lois qui leur sont applicables (ex. : *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, Lois sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Loi sur l'assurance parentale*).

ARTICLE 4 DÉFINITIONS DES TERMES

4.01 Ancienneté

La période totale en années, en mois et en jours de service de toute personne salariée régie par la convention.

L'ancienneté d'une personne salariée régulière à temps partiel se calcule en tenant compte des heures effectivement travaillées par celle-ci sauf pour les articles 10.05 et 19.03 où l'ancienneté doit tenir compte de la date d'embauche.

4.02 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 personnes salariées sous sa responsabilité.

Il a obligation de faire part à son supérieur immédiat des situations problématiques lorsqu'elles surviennent.

4.03 Employeur

La Municipalité régionale de comté de Beauce-Sartigan.

4.04

Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une convention collective.

4.05

Mise à pied

Action d'interrompre temporairement le service d'une personne salariée, conformément aux dispositions de l'article 10.

4.06

Période d'essai

La période d'essai d'une personne salariée à temps plein est de quatre-vingts (80) jours effectivement travaillés dans une période de douze (12) mois consécutifs pour les groupes 1 et 2 et de cent quatre-vingt (180) jours effectivement travaillés dans une période de douze (12) mois consécutifs pour les autres groupes. La période d'essai d'une personne salariée à temps partiel est de cinq cent soixante (560) heures travaillées pour les groupes 1 et 2 et de huit cent quarante (840) heures pour les autres groupes, dans une période de douze (12) mois consécutifs. La personne salariée acquiert son ancienneté dès qu'elle a terminé sa période d'essai.

L'Employeur peut, à cause de certaines raisons, faire une demande de prolongation à la partie syndicale.

4.07

Période estivale :

Période se situant entre la Fête des travailleurs, c'est-à-dire le premier (1^{er}) mai, et la fête du Travail, c'est-à-dire le premier (1^{er}) lundi de septembre.

4.08

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Poste dont le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- vacances
- congés parentaux
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congé pour études

- période d'affichage
- congés spéciaux
- congés sans traitement
- congé avec traitement différé

4.09 **Poste vacant**

Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.

4.10 **Promotion**

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur.

4.11 **Rappel**

Action de rappeler au travail une personne salariée ayant fait l'objet d'une mise à pied.

4.12 **Rétrogradation**

Le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le salaire est inférieur.

4.13 **Salarié**

La personne salariée couverte par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3590, le 5 décembre 1991.

4.14 **Salarié à temps plein**

Une personne salariée occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévue à l'article 16.

4.15 **Salarié à temps partiel**

Toute personne salariée qui remplit une fonction dont la semaine normale de travail est moindre que celle prévue à l'article 16 de la présente convention.

La personne salariée à temps partiel bénéficie des avantages de la présente convention au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail prévu à l'article 16. Ce calcul se fera sur une période maximale de douze (12) mois complétés en ce qui a trait aux avantages suivants : rémunération, vacances annuelles et congés spéciaux. Quant aux autres avantages de la présente convention, elle en bénéficie comme la personne salariée à temps plein.

4.16 **Salarié à l'essai**

La personne salariée qui n'a pas complété sa période d'essai.

4.17 **Salarié auxiliaire**

La personne salariée embauchée pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail. Elle bénéficie des avantages prévus à la convention à l'exception des congés spéciaux, des droits parentaux, congés de maladie et le régime de retraite par financement salarial pour lesquels elle reçoit une majoration de douze et demi pour cent (12,5 %) à chaque paie. La personne salariée peut si elle le désire accéder au régime d'épargne retraite, mais dans ce cas l'Employeur n'y contribue pas.

4.18 **Salarié régulier**

La personne salariée qui a complété sa période d'essai et qui a été nommée salariée(e) régulier(ère) par la Municipalité régionale de comté Beauce-Sartigan, conformément aux dispositions de la convention.

4.19 **Supérieur immédiat**

Toute personne, syndiquée ou non, désignée par l'Employeur pour prendre en charge et rendre compte d'un secteur d'activité ou de personnes salariées.

4.20 **Syndicat**

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3590.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION À L'EMPLOI

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

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauche. À cette fin, elle doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

6.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée est assujettie à la retenue syndicale.

ARTICLE 7 RETENUE SYNDICALE

7.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque personne salariée, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur de toute modification au montant de la cotisation syndicale.

7.02 Dans les 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 personne salariée concernée, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacune.

7.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 8 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

8.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

L'Employeur consultera le Syndicat lors de l'élaboration de nouvelles politiques, procédures, directives, code d'éthique.

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

8.02 a) Dans ses relations avec ses personnes salariées, l'Employeur agit par son directeur général ou, en l'absence de ce dernier, par son directeur général adjoint.

b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du Syndicat.

8.03 L'Employeur transmet au Syndicat, une copie de toute résolution et/ou tout règlement adopté(e) lors d'une séance du Conseil de la Municipalité régionale de comté Beauce-Sartigan ou du Comité administratif en relation avec les conditions de travail des personnes salariées.

8.04 Le Syndicat peut afficher ses avis de convocation d'assemblées, de même que tout autre document d'intérêt syndical, au tableau d'affichage réservé à cette fin pour le Syndicat. Un représentant officiel du Syndicat doit signer chacun des documents préalablement à l'affichage.

L'Employeur bénéficie également de la moitié de ce tableau d'affichage pour transmettre des communiqués aux personnes salariées. L'Employeur doit signer chacun des documents préalablement à l'affichage.

- 8.05 Pendant la durée de la convention, l'Employeur ne doit pas recourir au « lock-out » et le Syndicat et/ou les personnes salariées ne doivent recourir ni à la grève, ni au refus de travail, ni à des journées d'étude, ni à des ralentissements de travail.
- 8.06 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 8.07 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées contenant le nom de chaque personne salariée, sa fonction, son statut, la date de son dernier embauchage et son ancienneté.
- 8.08 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.
- 8.09 Il n'y aura aucune activité syndicale pendant les heures de travail et sur les lieux de l'Employeur, tant par les personnes salariées que par le Syndicat, ses membres ou ses représentants, sauf dans les cas expressément prévus par la convention. Aucune réunion syndicale ne sera tenue sur les lieux de l'Employeur en dehors des heures de travail sans avoir obtenu au préalable l'assentiment de l'Employeur.

ARTICLE 9 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 9.01 Une personne salariée qui est représentante officielle du Syndicat ne subira pas de perte de salaire dans les cas où elle accompagne une personne salariée qui soumet un grief à la direction ou assiste à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.
- 9.02 Deux (2) personnes salariées à la fois de service différent, membres du Syndicat, peuvent, si elles étaient inscrites à l'horaire pour travailler, s'absenter de leur travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par la centrale syndicale. Le nombre total maximal de journées en vertu du présent paragraphe est de vingt-cinq (25) jours ouvrables pour la durée de la convention. Lors de telles absences, l'Employeur maintient le traitement des salaires et le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les avantages sociaux dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

L'Employeur maintient le traitement régulier des salaires pour la prise de quinze (15) jours en vertu du présent article 9.02.

Trois (3) jours supplémentaires, où l'Employeur maintient le traitement, sont accordés lors de l'année de renouvellement de la convention collective de travail.

Ces journées peuvent être fractionnées en heure.

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

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

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

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

9.04 À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.

9.05 Deux (2) personnes salariées, membres du Syndicat, seront autorisées à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociation et de conciliation de la convention.

a) les personnes salariées sont libérées sans perte de salaire, si elles étaient inscrites à l'horaire pour travailler, et rémunérées pour le nombre d'heures qu'elles auraient effectivement travaillées.

b) Lors de séance de négociation pendant une grève ou un lock-out, les personnes salariées ne reçoivent aucune rémunération.

9.06 La personne salariée, en congé syndical prévu au présent article, bénéficie des avantages prévus à la convention.

9.07

Comité

Un comité formé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur, dont le directeur général, le préfet et un élu désigné ou, en cas d'absence, de son substitut, et de trois (3) représentants du Syndicat a pour tâche de discuter et tenter de régler tout problème relatif à l'application de la convention collective et aux conditions de travail des salariés. Il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

10.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, une personne salariée doit avoir complété sa période d'essai. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive à la date de son dernier embauchage.

10.02 Une personne salariée conserve et accumule son ancienneté au prorata de ses heures de travail effectivement travaillées et payées, tous congés inclus, mais en tenant compte des limitations suivantes :

- a) lorsqu'elle est mise à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- b) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou une maladie industrielle survenu au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'un accident ou d'une maladie industrielle survenu au service de l'Employeur jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- d) absence autorisée.

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

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

- a) abandon volontaire de son emploi;

- b) renvoi justifié;
- c) prise de la retraite;
- d) lorsqu'elle est mise à pied pour une période supérieure à douze (12) mois;
- e) 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 de la personne salariée;
- f) lorsque la personne est reconnue invalide de façon permanente par Retraite Québec;
- g) lorsqu'une personne est absente du travail par suite d'une maladie ou d'un accident personnel pour trente-six (36) mois.

10.05

Mise à pied et rappel au travail

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

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

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

Une liste de rappel au travail des personnes salariées mises à pied sera maintenue à jour par l'Employeur. Celle-ci devra contenir les items suivants :

- Nom de la personne salariée
- Fonction occupée
- Ancienneté reconnue à cette fonction
- Date de sa dernière mise en disponibilité

Cette liste devra être affichée une fois par année vers le 15 janvier, et ce, pour trente (30) jours civils. Après ce délai, la liste sera considérée comme étant officielle et aucune correction ne sera possible.

ARTICLE 11 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION

- 11.01 Dans les trente (30) jours de la vacance, tout poste vacant devant être pourvu ou nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Cette période peut être écourtée avec le consentement écrit du Syndicat.
- 11.02 N'est pas considéré comme poste affichable, au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini à l'article 4.08.
- Un tel poste peut ne pas être pourvu. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu.
- Avant de pourvoir un poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur peut offrir, par ordre d'ancienneté, une affectation temporaire à une personne salariée pouvant répondre aux exigences normales du poste.
- Aucune personne salariée n'est tenue d'accepter une affectation temporaire supérieure à trente (30) jours de travail.
- 11.03 Toute personne salariée qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit à l'Employeur, avec copie au Syndicat.
- 11.04 L'avis d'affichage contient :
- a) le titre
 - b) le salaire
 - c) le service
 - d) la période d'affichage
 - e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel)
 - f) l'horaire de travail
 - g) les exigences du poste
- 11.05 Le poste est accordé à la personne salariée régulière qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

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

11.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période de familiarisation en tout temps avant son expiration s'il est en mesure d'établir que la personne salariée ne satisfait pas aux exigences normales du poste.

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

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

ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

Lors du départ d'une personne salariée identifiée à l'Annexe A, celle-ci sera mise à jour.

La présente disposition cesse de s'appliquer si l'Employeur est dégagé des responsabilités qui lui sont dévolues par la *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme* quant à la confection et la mise à jour d'un schéma d'aménagement régional et par la *Loi sur la fiscalité municipale* quant à la confection et la mise à jour du rôle d'évaluation des municipalités régies par le *Code municipal*.

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

12.03 Tant et aussi longtemps que la MRC de Beauce-Sartigan sera mandataire de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), les personnes salariées engagées à temps plein ou à temps partiel comme coordonnateur ou préposé à l'immatriculation seront assujetties à la présente convention collective. Pour conserver son

emploi, la personne salariée devra maintenir en vigueur son accréditation de travail selon les conditions prévues par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

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

a) Première étape

La personne salariée ou le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les vingt (20) jours civils 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 quinze (15) jours civils suivant la soumission du grief et en avise la personne salariée et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

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

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

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

c) **Troisième étape**

Si la décision de 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 14.

13.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, les représentants syndicaux peuvent, accompagnés du plaignant si ce dernier le désire, rencontrer l'Employeur afin d'étudier le grief et tenter de le régler.

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

13.06 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée du fait d'être impliquée dans un grief.

ARTICLE 14 ARBITRAGE

14.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 13, le Syndicat pourra référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article.

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

14.02 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.

14.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation 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 à la personne salariée, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

- 14.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits de la ou des personnes salariées concernées avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels une personne salariée régulière injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que la personne salariée a pu recevoir entre-temps.
- 14.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première (1^{re}) séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition, dans les cas de mesure disciplinaire, et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur donne, par écrit, les motifs de sa décision, au plus tard dans les quinze (15) jours civils de l'événement ou de la connaissance qu'il en a eue, au Syndicat et aux personnes salariées concernées. Ces dernières peuvent alors, si elles le jugent à propos, faire toute représentation jugée utile.
- 15.02 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, de consulter son dossier disciplinaire en présence de l'Employeur. Elle a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'elle a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.
- La signature de la personne salariée dans le dossier ne constitue pas une reconnaissance de ce qui précède et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par lui que par l'Employeur.

Seuls les documents dont le salarié a pris connaissance à cette date pourront lui être opposés en preuve lors d'un arbitrage.

- 15.03 Toute personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 15.04 Une mesure disciplinaire prise envers une personne salariée est détruite et enlevée de son dossier après douze (12) mois.
- 15.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 15.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 15.07 Les griefs concernant les suspensions et les congédiements ont préséance sur tout autre grief.
- 15.08 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des cinq (5) mesures qui suivent :
1. avertissement verbal
 2. avertissement écrit
 3. suspension avec solde
 4. suspension sans solde
 5. congédiement.
- 15.09 À moins de circonstances graves, l'Employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions de la convention.

L'horaire flexible suivant est applicable en tout temps :

Lundi au jeudi : 7 h à 12 h et 13 h à 17 h 30
Vendredi : 7 h à 12 h

Le vendredi avant-midi, il doit y avoir présence minimum d'une personne salariée dans les services suivants :

- Génie municipal
- Aménagement et urbanisme
- Évaluation foncière
- Administration
- À la réception (secrétariat)

Maximum neuf (9) heures de travail par jour, excepté les semaines où il y a un jour férié où le maximum permis est de neuf heures trente (9 h 30).

La personne salariée qui ne respecte pas l'horaire flexible devra revenir à un horaire fixe déterminé par l'Employeur et la partie syndicale.

La personne salariée qui désire prendre une demi-heure (1/2 h) pour dîner au lieu d'une heure (1 h) pourra terminer sa journée une demi-heure (1/2 h) plus tôt.

La personne salariée à temps plein affectée au Service d'immatriculation aura un horaire flexible de trente-trois (33) heures réparties du mardi au vendredi, selon les besoins nécessaires à l'opération du comptoir de service de la population.

La personne salariée à temps partiel devra être au travail pour une période minimale de trois (3) heures consécutives.

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

La période de pause ne peut, en aucun cas, servir à remettre du temps de travail ou provoquer des heures supplémentaires. De plus, elle ne peut pas être déplacée de façon à modifier les heures d'arrivée et de départ ou à allonger l'heure du repas.

Pour les personnes salariées affectées au comptoir de service à l'immatriculation, la pause se prendra sur rotation afin que le service ne soit pas interrompu.

16.03 La semaine normale de travail des personnes salariées assumant la fonction de coordonnateur à l'aménagement, l'agent de développement culturel et l'agent de développement rural sont de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement

suivant un horaire variable établi après entente entre le directeur général et les personnes salariées concernées.

Les dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux personnes salariées assumant la fonction de coordonnateur à l'aménagement, l'agent de développement culturel et l'agent de développement rural.

Lorsqu'elles effectuent du travail en plus des heures de la semaine normale de travail, elles reçoivent, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Ces congés doivent être pris après entente entre l'Employeur et les personnes salariées concernées. Advenant un abandon d'emploi, ces congés sont monnayables.

- 16.04 La personne salariée qui s'absente pendant les heures de travail, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, peut reprendre ses heures de travail à taux normal en dehors des heures de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail.

ARTICLE 17 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.01 Le travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail, comme établi à l'article 16, est considéré comme des heures supplémentaires. La personne salariée est tenue d'obtenir au préalable l'autorisation du supérieur immédiat pour effectuer des heures supplémentaires.
- 17.02 Les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :
- a) en dehors des heures de la journée normale de travail : taux et demi (150 %);
 - b) le samedi : taux et demi (150 %);
 - c) un jour férié : taux et demi (150 %) en plus de l'allocation à laquelle la personne salariée a droit pour le jour férié;
 - d) le dimanche : taux double (200 %).
- 17.03 Si une personne salariée, après avoir quitté les lieux du travail sans avoir été avisée avant son départ qu'elle devait exécuter des heures

supplémentaires, est rappelée au travail après ses heures normales, elle a droit à un minimum de deux (2) heures de salaire au taux des heures supplémentaires applicable.

17.04 Une personne salariée a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Ces congés doivent être pris à la suite d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur. Le solde de ce crédit est payable annuellement avec le versement de la première paie de juillet.

ARTICLE 18 JOURS FÉRIÉS

18.01 La personne salariée bénéficie chaque année des jours fériés et payés suivants :

- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la Journée nationale des Patriotes
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces

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

Si une personne salariée à temps plein n'est pas inscrite à l'horaire pour travailler le jour férié prévu à l'article 18.01, celui-ci est reporté à un jour ouvrable suivant ou précédent après entente avec son supérieur immédiat. Par contre, pour une personne salariée à temps partiel n'étant pas inscrite à l'horaire pour travailler le jour férié mentionné à l'article 18.01, celui-ci lui est rémunéré sauf pour les personnes salariées apparaissant sur la liste de rappel.

En aucun cas, le nombre d'heures rémunérées pour les semaines de travail comprenant un ou plusieurs jours fériés ne pourra excéder trente-cinq (35) heures.

18.03 Le congé des fêtes débute le 24 décembre (inclusivement) et les neuf (9) jours ouvrables suivants sont considérés comme jours fériés et payés pour toutes les personnes salariées.

Les personnes salariées affectées au comptoir de service à l'immatriculation qui doivent travailler durant cette période peuvent prendre ces heures travaillées à une autre période après entente avec la direction générale. Celles-ci devront être prises par tranche minimum de trois (3) heures. À moins d'une demande expresse provenant de l'Employeur, ces congés devront avoir été pris avant le 31 mars suivant.

À l'occasion du congé pascal, le comptoir de service à l'immatriculation sera fermé du Vendredi saint au lundi de Pâques inclusivement. Le total d'heures pour ce congé sera de quatorze (14) heures.

18.04 À l'exception des jours fériés et payés prévus à l'article 18.03, lorsqu'un jour férié et payé tombe un samedi, l'Employeur le reportera le premier (1^{er}) jour ouvrable précédent. Si le jour férié et payé tombe un dimanche, l'Employeur le reportera au premier (1^{er}) jour ouvrable suivant.

18.05 Lorsque la Confédération tombe un dimanche, un lundi ou un mardi, le congé sera pris le lundi et lorsque celle-ci tombe un mercredi, un jeudi, un vendredi ou un samedi, le congé sera pris le vendredi.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

19.01 Vacances annuelles

- a) Toute personne salariée, 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 par mois travaillé, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables et à une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut durant l'année de référence
- b) Toute personne salariée 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 normal

au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.

- c) Toute personne salariée 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 normal au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.
- d) Toute personne salariée ayant six (6) ans de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année a droit à vingt (20) jours de vacances payés selon son taux de salaire normal au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.
- e) Toute personne salariée ayant quinze (15) ans de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances payés selon son taux de salaire normal régulier au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.
- f) Toute personne salariée ayant vingt (20) ans de service continu au premier (1^{er}) janvier de chaque année, a droit à une (1) journée supplémentaire de vacances payée jusqu'à un maximum de trente (30) jours, selon son taux de salaire normal au prorata du nombre d'heures effectivement payées au cours de l'exercice financier précédent.

Pour l'application des paragraphes b), c), d), e) et f) précédents, une personne salariée qui s'absente pour cause de maladie ou d'accident (à l'exception d'une lésion professionnelle), de don d'organes ou de tissus à des fins de greffes pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines durant l'année de référence, est considérée comme au travail et a droit au paiement entier des jours ouvrables de vacances prévus sans pénalité.

19.02 Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où la personne salariée reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

19.03 L'Employeur détermine le temps des vacances en tenant compte de l'ancienneté de chaque personne salariée, des désirs de cette dernière et des besoins de l'Employeur. La personne salariée fait connaître la totalité ou la partie de ses vacances sur lesquelles elle

veut faire valoir son droit d'ancienneté pour ses vacances entre le 1^{er} octobre et le 1^{er} novembre pour la première période de vacances qui est du 1^{er} janvier au 30 avril. La personne salariée fait connaître la totalité ou la partie de ses vacances sur lesquelles elle veut faire valoir son droit d'ancienneté pour ses vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril pour la deuxième période de vacances qui est du 1^{er} mai au 31 décembre.

Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances. L'Employeur peut limiter à trois (3) semaines consécutives la priorité du choix de vacances afin de tenir compte du choix des autres personnes salariées et des besoins des services concernés.

À la suite d'une entente préalable avec la direction générale, une personne salariée (de 1 an et plus d'ancienneté) peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée. Cependant, ce congé fractionné est exclu de la priorité accordée par l'ancienneté. La personne salariée prévient la direction générale des dates prévues de la prise de congés. Ce fractionnement est fait en journée ou demi-journée (minimum 3 heures).

La direction générale avisera les personnes salariées par écrit, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de la période d'affichage

- 19.04 Si une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux bénéfices des jours accumulés à la date de son départ. En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.
- 19.05 La personne salariée a droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances avant son départ.
- 19.06
- a) La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances, peut déplacer celles-ci ultérieurement après entente avec la direction générale.
 - b) La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie, avant ou pendant ses vacances, peut déplacer celles-ci ultérieurement; si elles ne peuvent pas être prises au cours du même exercice financier, elles sont alors remboursées le 31 décembre ou reportées à l'exercice financier suivant après entente avec la direction générale.

- 19.07 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18 coïncide avec un jour de vacances d'une personne salariée, elle peut, si elle le désire, et après entente avec la direction générale, recevoir une journée additionnelle de paie ou recevoir une journée additionnelle de vacances payée pourvu que ce jour soit pris immédiatement après le dernier jour de ses vacances ou utiliser ce jour de congé à une date ultérieure.
- 19.08 Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} janvier de chaque année. Cependant, la personne salariée peut reporter ses vacances en totalité ou en partie à l'exercice financier suivant, sujet à entente avec la direction générale.
- 19.09 La période de service pour l'Employeur donnant droit aux vacances s'établit au 1^{er} janvier de chaque année.
- 19.10 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée, après entente entre la personne salariée et la direction générale.

ARTICLE 20 CONGÉS SPÉCIAUX

- 20.01 La personne salariée à temps plein bénéficie des congés suivants sans perte de salaire normal et la personne salariée à temps partiel bénéficie des congés suivants au prorata des heures effectivement travaillées comme prévu aux dispositions de l'article 4.15, et ce, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.
- 20.02 **Décès**
- a) Conjoint, enfant d'une personne salariée ou de son conjoint, père, mère : cinq (5) jours ouvrables ;
 - b) Frère, sœur, beau-père, belle-mère d'une personne salariée : trois (3) jours ouvrables ;
 - c) Belle-sœur, beau-frère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre d'une personne salariée : deux (2) jours ouvrables ;
 - d) Grand-père, grand-mère, grand-père et grand-mère du conjoint (e), d'une personne salariée : un (1) jour ouvrable, pendant le service funéraire ;
 - e) Oncle et tante : un (1) jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

La personne salariée doit fournir une pièce justificative concernant les dates du service funéraire ou des funérailles (c), d) et e)).

Lors des décès mentionnés à l'alinéa c), d) et e) la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres du lieu de sa résidence et si elle y assiste.

Pour les articles 20.02 a), b) et c) la prise de ce congé peut se prendre de façon fractionnée afin de permettre à la personne salariée d'assister à l'inhumation ou au dépôt des cendres de la personne défunte. Ce fractionnement ne peut cependant pas dépasser un délai de trente (30) jours suivant la date du décès.

20.03

Mariage

De la personne salariée : elle a droit à cinq (5) jours ouvrables lors de son mariage. La personne salariée a droit à ce congé que deux (2) fois durant son emploi. Ce congé doit être pris dans les dix (10) jours précédant ou suivant celui-ci.

20.04

Déménagement

Lorsque la personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé sans traitement à l'occasion du déménagement sur préavis à l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance.

20.05

Affaires légales

- a) Dans le cas où une personne salariée est appelée comme candidat juré ou choisie comme juré, l'Employeur verse la différence entre le montant que la personne salariée reçoit à ce titre et son salaire normal si elle avait travaillé, et ce, durant tout le temps où elle occupe ces fonctions.
- b) Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. Si cette période correspond à une période de congé ou de vacances, ces journées utilisées dans l'exercice de sa fonction sont reportées à la fin du congé ou vacances prévus.

- c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif (sauf pour un arbitrage) ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.
- 20.06 a) Pour bénéficier des congés spéciaux, la personne salariée doit :
- 1) avoir terminé sa période d'essai;
 - 2) ne pas être absente du travail pour vacances (sauf s'il s'agit du décès du conjoint ou d'un enfant de la personne salariée, lequel interrompt les vacances qui se poursuivent à la fin du congé spécial), mise à pied, maladie, accident, accident de travail, maladie professionnelle, congé de maternité, congés autorisés par la convention collective ou par l'Employeur au moment où surviennent les congés spéciaux.
- b) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 20.07 Dans tous les cas, la personne salariée prévient l'Employeur et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.08 Il est accordé à chaque personne salariée régulière, le 1^{er} janvier de chaque année, un crédit de congés de maladie et familiaux de sept (7) jours ouvrables payés selon son taux de salaire normal, au prorata du dernier paragraphe de l'article 19.01 au cours de l'exercice financier précédent. Le résidu est sans solde.
- Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit de congés de maladie est accordé à raison d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois, jusqu'à un maximum de six (6) jours ; pour la nouvelle personne salariée à temps partiel, le crédit de congé est accordé à raison d'une virgule soixante-quinze (1,75) heures par mois jusqu'à un maximum de vingt et une (21) heures. Ce crédit de congés de maladie se calcule entre la date où elle devient salariée régulière et le 31 décembre suivant.
- Après trois (3) mois de service continu, tous les salariés ont un minimum de deux (2) jours de congés de maladie ou familiaux payés. Chaque salarié a droit à dix (10) jours de congés sans solde, moins le nombre de congés payés.

Avec la dernière paie de décembre de chaque année, l'Employeur verse à chaque personne salariée au travail ou à l'employé absent qui en a fait la demande, une rémunération correspondant à son taux normal en vigueur pour chaque jour ou pour chaque heure non utilisée de congé de maladie accumulé au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier et demeurant au crédit de la personne salariée. La personne salariée qui quitte l'Employeur ou s'absente en cours d'année reçoit la rémunération ci-dessus prévue égale au nombre de journées ou d'heures de congé de maladie accumulées à son crédit, au prorata des mois effectivement travaillés, moins les journées et les heures utilisées depuis le 1^{er} janvier précédent.

Pour les autres personnes salariées, le solde des heures non utilisées est reporté à l'exercice financier suivant en surplus des congés prévus à l'article 20.08.

L'employé doit aviser l'Employeur dès que possible lors de la prise d'un congé de maladie ou familiale.

ARTICLE 21 DROITS PARENTAUX

21.01 Congé de maternité

La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve de l'article 21.02, doivent être consécutives.

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

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

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

21.03 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la

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

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

21.04 Nonobstant l'article 21.01, 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 indemnité égale à vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur 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 normal de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

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

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

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

Si le poste de la 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.

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

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

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

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

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

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

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

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En

tel cas, les dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant la rémunération s'appliquent.

21.12

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de paternité sans solde d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Lors de la naissance d'un enfant, la personne salariée a droit à deux (2) journées d'absence qui seront rémunérées selon son salaire hebdomadaire brut habituel si la personne salariée justifie soixante (60) jours de service continu.

Le congé de paternité commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

21.13

La personne salariée désirant se prévaloir du congé de paternité prévu à l'article 21.12 doit donner un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue pour la naissance.

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

21.14

Nonobstant l'article 21.12, 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 indemnité égale à vingt-cinq pour cent (25 %) de son salaire hebdomadaire de base versée par l'Employeur 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 normal de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

21.15 Au cours du congé de paternité prévu à l'article 21.12, la personne salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au RRFS prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 21.12 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.

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

Si le poste de la 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.

21.17 **Congé parental**

Pour le père, à l'occasion de la naissance de son enfant, il a droit à un congé parental pour naissance sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

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

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

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

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

21.18 Au cours du congé parental sans rémunération prévu à l'article 21.17, la personne salariée accumule ses années de service comme prévu à l'article 10.02.

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

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prévu à l'article 21.17 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.

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

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

Si le poste de la 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.

21.20 **Congé pour adoption**

La personne salariée qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit, à un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

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

Toutefois, le congé pour adoption peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard dans

le cas d'une adoption cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

21.21 Nonobstant l'article 21.20, 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 pour adoption :

- une indemnité égale à vingt-cinq (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 normal de la personne salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

21.22 Au cours du congé pour adoption prévu à l'article 21.20, la personne salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et, si elle le désire, au RRFS prévu à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 21.20 est présumée avoir démissionné et son poste est considéré comme vacant.

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

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

Si le poste de la 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.

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

ARTICLE 22 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

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

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

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

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

ARTICLE 23 CONGÉ SANS TRAITEMENT

23.01 a) La personne salariée ayant cinq (5) ans d'ancienneté chez l'Employeur peut bénéficier, pour un motif valable et sous réserve des besoins de l'Employeur, d'un congé sans traitement d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an.

Elle ne peut se prévaloir de la présente disposition que tous les trois (3) ans par la suite.

b) Une personne salariée à la fois, par service ou département peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an.

c) La personne salariée qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande par écrit trois (3) mois avant le début de son congé. Les congés sont accordés suivant les périodes disponibles, au fur et à mesure que le choix s'effectue selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées qui en ont fait la demande. L'Employeur donne une réponse écrite dans un

délai maximum de trente (30) jours suivant la réception de la demande de la personne salariée.

La personne salariée qui quitte pour congé sans traitement doit présenter un dossier de transition à l'Employeur afin de faciliter la passation des dossiers en cours.

- d) Durant son absence, la personne salariée en congé sans traitement est sujette aux dispositions suivantes :
- 1- elle ne conserve, mais n'accumule pas d'ancienneté;
 - 2- Au cours du congé sans traitement, la personne salariée doit participer au régime d'assurance maladie à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue à verser sa quote-part des primes. Si elle désire participer aux autres garanties de l'assurance collective, elle en paie mensuellement la totalité des primes suivant la facturation émise par l'Employeur;
 - 3- elle peut participer au RRFS prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur;
 - 4- elle accumule ses années de service et cumule des vacances uniquement au prorata des mois travaillés; tous les congés spéciaux et les jours fériés ne seront pas rémunérés durant son absence.
- e) La personne salariée peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme sur préavis écrit de trente (30) jours au secrétaire-trésorier.
- f) Après son congé sans traitement, 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.

23.02

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

mariage. Ce congé doit être pris dans les dix jours précédant ou suivant la date du mariage.

23.03

Congé à traitement différé

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée, l'Employeur peut accorder à la personne salariée ayant cinq (5) ans d'ancienneté un congé à traitement différé 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.
- 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 pas excéder cinq (5) ans et, 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 %	83,33 %	87,5 %	90 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75 %	81,25 %	85 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75 %	80 %

- 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.
- h) les montants de traitement différé ne peuvent pas être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.
- i) pendant ce congé, la personne salariée ne conserve, mais n'accumule pas d'ancienneté.
- j) elle ne peut se prévaloir de la présente disposition que tous les trois (3) ans.
- k) une personne salariée à la fois par service peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an.
- l) au cours du congé à traitement différé, la personne salariée doit participer au régime d'assurance maladie à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et dans ce cas, l'Employeur continue à verser sa quote-part des primes. Si elle désire participer aux autres garanties de l'assurance collective, elle en paie mensuellement la totalité des primes suivant la facturation émise par l'Employeur.
- m) 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.
- n) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages prévus à la convention collective.

- **Vacances annuelles (article 19.01 et 19.02)**

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.

Elle peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

- **Congés maladie**

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 32.01)**

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

- **Les jours chômés et payés et les congés spéciaux** 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.

o) **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.

p) **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. elle peut interrompre sa participation au présent contrat pour la durée de l'invalidité et les articles 30 et 31 de la convention collective s'appliquent.

q) **Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental**

Si le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental survient pendant la prise du congé, 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. prolonger la durée du présent contrat pour la période correspondante de ces congés, selon le cas.

r) **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.

ARTICLE 24 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

24.01 La classification des emplois et les taux de salaires s'y rattachant sont ceux prévus et listés à l'annexe « B » de la convention.

Le nombre d'échelons sera ramené à 8.

En 2025, l'échelon 1 sera abrogé et en 2026, l'échelon 2 sera abrogé.

Les employés en progression seront réajustés pour tenir compte de ce changement.

– **personne salariée régulière à temps plein :**

Si l'emploi débute avant le 1^{er} juillet, le changement d'échelon s'effectue le 1^{er} janvier suivant ; si l'emploi débute après le 1^{er} juillet, le changement d'échelon s'effectue le 1^{er} janvier de la 2^e année suivant le début de l'emploi.

Une banque de neuf cents (900) heures de travail doit être effectuée, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile en cours, pour pouvoir obtenir un changement d'échelon le 1^{er} janvier suivant.

– **personne salariée régulière à temps partiel :**

Une banque minimale de neuf cents (900) heures de travail ou de congés autorisés doit être effectuée, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile en cours, pour pouvoir obtenir un changement d'échelon le 1^{er} janvier suivant.

Si cette banque n'atteint pas neuf cents (900) heures le 1^{er} janvier, celle-ci est cumulable d'année en année jusqu'à ce que le minimum soit atteint.

Lors du changement d'échelon, le 1^{er} janvier, la banque d'heures est diminuée de neuf cents (900) heures.

En aucun cas, une personne salariée régulière à temps partiel ne peut obtenir 2 échelons lors de la même année.

24.02 Si, pendant la durée de la présente convention, la MRC Beauce-Sartigan décidait de créer un nouveau poste ou de procéder à l'embauche de personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « B », les parties s'entendront pour

établir l'évaluation du poste selon le rapport d'équité salariale. De plus, la grille de salaire doit respecter en tout point l'équité salariale interne de la MRC de Beauce-Sartigan.

24.03 Une période de paie est composée d'une période de cinq (5) jours ouvrables. Le salaire est déposé le jeudi de chaque période de paie, à l'institution financière choisie par la personne salariée (période de paie = lundi au vendredi inclusivement).

Le paiement des heures supplémentaires de travail effectuées au cours d'une période de paie est versé à la période de paie subséquente.

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

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

24.05 Toute erreur sur la paie est corrigée à la paie subséquente.

24.06 La personne salariée affectée temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de dix pour cent (10 %) de son salaire normal pour la durée du remplacement. Aucune personne salariée n'est tenue d'accepter une telle affectation.

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

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

24.08 Le montant des retenues syndicales et des primes d'assurance collective invalidité et médicaments versées par la personne salariée doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé-1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

24.09 Prime de formation

Lorsque l'Employeur demande à un employé de former un autre employé de la même catégorie d'emploi, incluant la formation par doublage, le formateur obtient au minimum le même salaire que l'employé en formation plus une prime de 2,00 \$ l'heure.

ARTICLE 25 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

25.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la totalité ou une partie des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée normale de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal.

ARTICLE 26 AUTOMOBILE ET FRAIS DE REPAS

26.01 Toute personne salariée qui utilise son véhicule personnel aux fins d'un déplacement relié à son emploi a droit à une indemnité de kilométrage correspondant au taux affiché dans le « *Recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor* » à l'article 8 a).

Le comité administratif de la MRC de Beauce-Sartigan procédera à une révision de l'indemnité de kilométrage selon les variations du taux affiché dans le « *Recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor* ». Ce taux entrera en vigueur à la date du changement du Conseil du trésor de façon rétroactive, si nécessaire.

Dans le cas de co-voiturage (deux (2) personnes de la MRC et plus), l'indemnité est augmentée de dix cents (0,10 \$) du kilomètre parcouru.

Pour les personnes salariées qui effectuent un travail relié à une série d'inspections ou de relevés, une indemnité supplémentaire de cinq cents (0,05 \$) du kilomètre parcouru sera ajoutée ou de dix cents (0,10 \$) du kilomètre parcouru à l'intérieur des limites de la Ville de Saint-Georges.

Lorsque les inspections sont faites sur le territoire des terres publiques ou de la Zec Jaro, une indemnité du double de celle octroyée par les politiques de gestion du Conseil du trésor par kilomètre est allouée pour la partie de kilométrage faite sur les territoires concernés.

Toute personne salariée qui utilise son véhicule personnel, à la demande de l'Employeur, a droit à un montant forfaitaire de six dollars et cinquante (6,50 \$) pour un aller-retour et à un montant forfaitaire de trois dollars et vingt-cinq (3,25 \$) pour un aller ou un retour par demi-journée ou à un remboursement calculé selon le nombre de kilomètres parcourus selon le choix de la personne salariée.

- 26.02 L'Employeur s'engage à rembourser à la personne salariée qui utilise son véhicule personnel la prime annuelle d'assurance dite « affaires » ou « semi-affaires ». La personne salariée qui quitte son emploi doit rembourser le montant de prime d'assurance versée par l'Employeur. Le remboursement se fait au prorata du nombre de mois écoulé.

Frais de repas

- 26.03 La personne salariée requise de travailler à dix (10) kilomètres du bureau reçoit une allocation de repas de treize (13,00 \$) dollars sans pièce justificative ou de vingt (20,00 \$) dollars avec une facture détaillée pour chaque repas. Les boissons alcoolisées ne sont pas remboursées par l'Employeur.

- 26.04 La personne salariée requise d'assister ou de représenter l'Employeur lors de réunions, de colloques ou d'une formation reçoit une allocation correspondante au montant inscrit sur sa réclamation. Elle devra fournir une facture détaillée pour chaque repas. Les boissons alcoolisées ne sont pas remboursées par l'Employeur.

ARTICLE 27 CONTRATS FORFAITAIRES

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

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

ARTICLE 28 PROTECTION JUDICIAIRE

28.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à la personne salariée qui est poursuivie par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que personne salariée de la MRC Beauce-Sartigan.

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

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

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

ARTICLE 29 PERFECTIONNEMENT

29.01 L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'étude lorsqu'il exige que la personne salariée suive un cours ou lorsqu'il y consent, à la demande de la personne salariée. Durant ce cours, la personne salariée bénéficie d'un congé avec traitement et les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas. Elle peut se prévaloir des dispositions de l'article 17.04 au taux du salaire de base.

29.02 L'Employeur avance à la personne salariée régulière cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et des frais de scolarité des cours qu'elle suit. Ces cours doivent être directement reliés à l'exercice de la fonction de la personne salariée.

Si la personne salariée ne complète pas son cours avec succès, elle doit rembourser les montants avancés par l'Employeur.

L'Employeur paie tous les frais reliés à des cours d'étude de formation professionnelle ou spécialisée. Ces cours doivent être directement reliés à l'exercice de la fonction de la personne salariée.

29.03 La personne salariée désirant participer à des activités professionnelles ou des congrès doit présenter une demande à cet effet à l'Employeur qui l'accepte ou la refuse dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la présentation de la demande ou avant la date d'inscription de l'événement, selon le premier des deux.

29.04 Toute personne salariée qui demande à assister à un colloque ou un congrès ne peut pas réclamer des heures supplémentaires ni la reprise au taux du salaire de base à l'Employeur si le temps pour y assister dépasse la durée normale de travail de sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine.

Toute personne salariée qui assiste à une formation après avoir reçu l'autorisation de la direction générale se voit créditer le temps excédentaire par rapport à la semaine normale de travail conformément à l'article 17.

ARTICLE 30 SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

30.03 L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les personnes salariées contre les accidents et les maladies industrielles.

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

- 30.05 Si le Syndicat prétend que l'Employeur ne respecte pas la loi, il peut faire un grief et exiger que les prescriptions de la loi soient respectées.
- 30.06 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes salariées seront respectées.
- 30.07 L'Employeur remet au Syndicat toutes les statistiques déclarées à la CNESST ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité au niveau de l'Employeur.
- 30.08 Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche, sur la sécurité et la santé des personnes salariées, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical, choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections, études, enquêtes, sont remis aux deux parties.
- L'Employeur s'engage à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- 30.09 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, un représentant syndical peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.

ARTICLE 31 ASSURANCE : SALAIRE - MALADIE - VIE

- 31.01 a) L'Employeur s'engage à contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) aux frais de la prime de l'assurance collective.

La personne salariée s'engage à contribuer dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) aux frais de la prime de l'assurance collective. Cependant, la personne salariée doit contribuer à cent pour cent (100 %) de la prime d'assurance salaire longue durée.

Pour les personnes ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans qui désirent conserver l'assurance médicaments, celles-ci devront payer la totalité de la surprime.

Pour l'assurance vie, maladie et salaire, elle continue de payer cinquante pour cent (50 %) aux mêmes conditions que les autres salariés.

- b) L'assurance collective est obligatoire pour toutes les personnes salariées. Toute personne salariée, embauchée après la signature de la convention, doit adhérer au régime d'assurance collective, si elle est admissible, dès qu'elle a atteint trois (3) mois de travail effectué.

Les personnes salariées à temps partiel, dont la prestation de travail est prévue être inférieure à six cents (600) heures annuellement, sont exclues du régime d'assurance collective.

- c) L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective actuel. De plus, lors du renouvellement ou d'une modification du régime d'assurance collective, celui-ci ne peut modifier aucune clause de ce régime d'assurance sans avoir obtenu l'approbation du Syndicat.
- d) Lors de sa mise à pied, la personne salariée doit conserver son assurance maladie et si elle le désire, peut maintenir son assurance vie en vigueur pendant la durée de sa mise à pied. Elle en paie mensuellement la totalité des primes suivant la facturation émise par l'Employeur.
- e) Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, lors de maladie ou d'accident, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'acte criminel, pour les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales la personne salariée peut continuer de contribuer au régime d'assurance collective et dans ces cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes pendant la période prévue.

31.02 L'Employeur remet au Syndicat copie du contrat-cadre d'assurance collective et des avenants, le cas échéant.

31.03 Pendant une grève ou un lock-out, l'Employeur maintient le régime d'assurance collective en vigueur aux conditions prévues à 31.01.

ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL

32.01 L'Employeur s'engage à contribuer au RRFS (FTQ) pour les personnes salariées régulières dans une proportion de :

- Employeur : six virgule cinq pour cent (6,5 %).
- Personne salariée : minimum de trois virgule cinq pour cent (3,5 %).

Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, lors de maladie ou d'accident, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'acte criminel, pour les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales la personne salariée peut continuer de contribuer au régime de retraite et dans ces cas, l'Employeur continue de verser sa quote-part des primes pendant la période prévue.

32.02 Programme de retraite progressive

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.

32.03 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 pas 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.

32.04 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 dix (10) ans. Cette période incluant le

pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-dessous appelée « l'entente ».

- b) À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite.
- c) La demande 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.
- e) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'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.

32.05

Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de salaire.
- 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 spéciaux, jours fériés et vacances annuelles.
- d) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime enregistré 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.

32.06

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.

32.07

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 33

CLAUSE SPÉCIALE

33.01

L'Employeur paie une ou deux (1 ou 2) cotisations annuelles pour chacune des associations suivantes :

- 1- Association des aménagistes régionaux du Québec ;
- 2- Association des évaluateurs municipaux du Québec ;
- 3- Ordre des urbanistes du Québec ;
- 4- Corporation des officiers municipaux en bâtiment et en environnement du Québec
- 5- Ordre des ingénieurs
- 6- Ordre des technologues

L'Employeur détermine le nombre de cotisations à chacune des associations et peut autoriser l'adhésion à d'autres associations non listées si les besoins et la situation le justifient et que des budgets sont disponibles.

33.02 Dans le cas de fusion, annexion ou changement des structures juridiques de l'Employeur, ce dernier convient, de concert avec le Syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des personnes salariées dans telles nouvelles structures. L'Employeur s'engage à faire respecter par le nouvel Employeur les conditions de la présente convention collective.

ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2026.

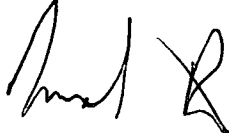
Les salaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2022.

34.02 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

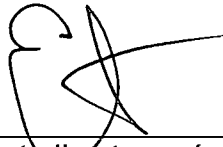
34.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ST-GEORGES,
ce 6^e jour de DÉCEMBRE 2021.

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ BEAUCE SARTIGAN

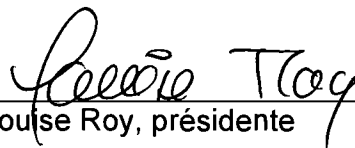


Normand Roy, préfet

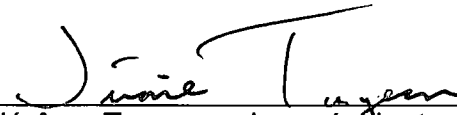


Éric Paquet, directeur général

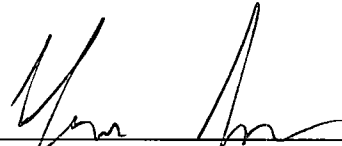
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, section locale
3590



Louise Roy, présidente



Jérôme Turgeon, vice-président



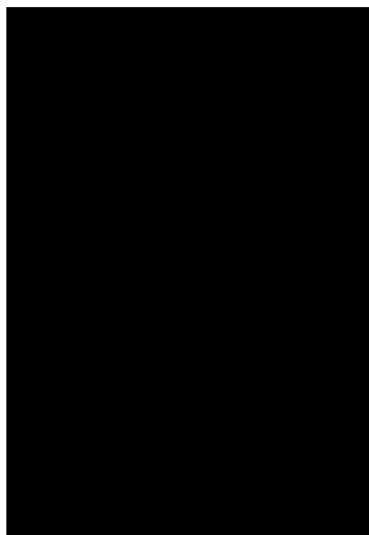
Mario Jean, conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A »

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES

Nom

Titre d'emploi



Technicienne en administration

Coordonnatrice à l'aménagement

Coordonnateur en évaluation

Coordonnateur en évaluation

Technicien en évaluation

Technicien en évaluation

Technicienne en aménagement et géomatique

Secrétaire de direction

ANNEXE « B »

TAUX HORAIRE

Groupes et points évaluations	Titre d'emploi	POINTAGES		
GROUPE 1	Secrétaire	323		
275 à 349	Préposé à l'immatriculation	299		
GROUPE 2	Secrétaire de direction	394		
350 à 424				
GROUPE 3	Coordonnateur à l'immatriculation	449		
425 à 499	Technicien en évaluation	476		
	Technicien en aménagement du territoire et géomatique	449		
	Technicien en génie civil	475		
	Technicien en rénovation	469		
GROUPE 3A	Technicien en administration	481	Maintien 2016 +0,30 \$	
GROUPE 4	Agent développement culturel	524		
500 à 574	Agent développement territorial	524		
GROUPE 5	Coordonnateur en évaluation	586		
575 à 649				
GROUPE 6	Ingénieur	697		
650 à 724				
GROUPE 6 A	Coordonnateur en aménagement	706	Maintien 2016 +0,48 \$	

Classification	Échelon	31 décembre 2021	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
			3,00 %	3,00 %	2,50 %	2,25 %	2,25 %

Groupe 1	1	15,45 \$	15,91 \$	16,39 \$	16,80 \$	17,96 \$	19,20 \$
	2	16,15 \$	16,63 \$	17,13 \$	17,56 \$	18,78 \$	20,06 \$
	3	16,89 \$	17,40 \$	17,92 \$	18,37 \$	19,62 \$	20,93 \$
	4	17,64 \$	18,17 \$	18,72 \$	19,19 \$	20,47 \$	21,88 \$
	5	18,41 \$	18,96 \$	19,53 \$	20,02 \$	21,40 \$	22,86 \$
	6	19,25 \$	19,83 \$	20,42 \$	20,93 \$	22,36 \$	23,90 \$
	7	20,12 \$	20,72 \$	21,34 \$	21,87 \$	23,37 \$	24,96 \$
	8	21,02 \$	21,65 \$	22,30 \$	22,86 \$	24,41 \$	26,12 \$
	9	21,95 \$	22,61 \$	23,29 \$	23,87 \$	25,55 \$	
	10	22,98 \$	23,67 \$	24,38 \$	24,99 \$		

Groupe 2	1	18,67 \$	19,23 \$	19,81 \$	20,31 \$	21,71 \$	23,19 \$
	2	19,52 \$	20,11 \$	20,71 \$	21,23 \$	22,68 \$	24,23 \$
	3	20,40 \$	21,01 \$	21,64 \$	22,18 \$	23,70 \$	25,30 \$
	4	21,31 \$	21,95 \$	22,61 \$	23,18 \$	24,74 \$	26,45 \$
	5	22,25 \$	22,92 \$	23,61 \$	24,20 \$	25,87 \$	27,62 \$
	6	23,26 \$	23,96 \$	24,68 \$	25,30 \$	27,01 \$	28,87 \$
	7	24,30 \$	25,03 \$	25,78 \$	26,42 \$	28,23 \$	30,18 \$
	8	25,40 \$	26,16 \$	26,94 \$	27,61 \$	29,52 \$	31,56 \$
	9	26,55 \$	27,35 \$	28,17 \$	28,87 \$	30,87 \$	
	10	27,76 \$	28,59 \$	29,45 \$	30,19 \$		

Groupe 3	1	21,89 \$	22,55 \$	23,23 \$	23,81 \$	25,44 \$	27,17 \$
	2	22,87 \$	23,56 \$	24,27 \$	24,88 \$	26,57 \$	28,38 \$
	3	23,90 \$	24,62 \$	25,36 \$	25,99 \$	27,76 \$	29,67 \$
	4	24,97 \$	25,72 \$	26,49 \$	27,15 \$	29,02 \$	31,00 \$
	5	26,10 \$	26,88 \$	27,69 \$	28,38 \$	30,32 \$	32,41 \$
	6	27,27 \$	28,09 \$	28,93 \$	29,65 \$	31,70 \$	33,85 \$
	7	28,50 \$	29,36 \$	30,24 \$	31,00 \$	33,11 \$	35,39 \$
	8	29,78 \$	30,67 \$	31,59 \$	32,38 \$	34,61 \$	36,98 \$
	9	31,13 \$	32,06 \$	33,02 \$	33,85 \$	36,17 \$	
	10	32,52 \$	33,50 \$	34,51 \$	35,37 \$		

Classification	Échelon	31 décembre 2021	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
			3,00 %	3,00 %	2,50 %	2,25 %	2,25 %

Groupe 3A	1	22,22 \$	22,89 \$	23,58 \$	24,17 \$	25,81 \$	27,56 \$
	2	23,20 \$	23,90 \$	24,62 \$	25,24 \$	26,95 \$	28,77 \$
	3	24,24 \$	24,97 \$	25,72 \$	26,36 \$	28,14 \$	30,05 \$
	4	25,31 \$	26,07 \$	26,85 \$	27,52 \$	29,39 \$	31,39 \$
	5	26,43 \$	27,22 \$	28,04 \$	28,74 \$	30,70 \$	32,77 \$
	6	27,61 \$	28,44 \$	29,29 \$	30,02 \$	32,05 \$	34,23 \$
	7	28,83 \$	29,69 \$	30,58 \$	31,34 \$	33,48 \$	35,76 \$
	8	30,11 \$	31,01 \$	31,94 \$	32,74 \$	34,97 \$	37,36 \$
	9	31,46 \$	32,40 \$	33,37 \$	34,20 \$	36,54 \$	
	10	32,86 \$	33,85 \$	34,87 \$	35,74 \$		

Groupe 4	1	23,73 \$	24,44 \$	25,17 \$	25,80 \$	27,58 \$	29,47 \$
	2	24,80 \$	25,54 \$	26,31 \$	26,97 \$	28,82 \$	30,79 \$
	3	25,92 \$	26,70 \$	27,50 \$	28,19 \$	30,11 \$	32,14 \$
	4	27,08 \$	27,89 \$	28,73 \$	29,45 \$	31,43 \$	33,60 \$
	5	28,27 \$	29,12 \$	29,99 \$	30,74 \$	32,86 \$	35,12 \$
	6	29,56 \$	30,45 \$	31,36 \$	32,14 \$	34,35 \$	36,71 \$
	7	30,89 \$	31,82 \$	32,77 \$	33,59 \$	35,90 \$	38,35 \$
	8	32,28 \$	33,25 \$	34,25 \$	35,11 \$	37,51 \$	40,06 \$
	9	33,74 \$	34,75 \$	35,79 \$	36,68 \$	39,18 \$	
	10	35,24 \$	36,30 \$	37,39 \$	38,32 \$		

Groupe 5	1	25,56 \$	26,33 \$	27,12 \$	27,80 \$	29,71 \$	31,75 \$
	2	26,72 \$	27,52 \$	28,35 \$	29,06 \$	31,05 \$	33,17 \$
	3	27,93 \$	28,77 \$	29,63 \$	30,37 \$	32,44 \$	34,61 \$
	4	29,18 \$	30,06 \$	30,96 \$	31,73 \$	33,85 \$	36,20 \$
	5	30,45 \$	31,36 \$	32,30 \$	33,11 \$	35,40 \$	37,83 \$
	6	31,84 \$	32,80 \$	33,78 \$	34,62 \$	37,00 \$	39,51 \$
	7	33,28 \$	34,28 \$	35,31 \$	36,19 \$	38,64 \$	41,32 \$
	8	34,76 \$	35,80 \$	36,87 \$	37,79 \$	40,41 \$	43,16 \$
	9	36,35 \$	37,44 \$	38,56 \$	39,52 \$	42,21 \$	
	10	37,96 \$	39,10 \$	40,27 \$	41,28 \$		

Classification	Échelon	31 décembre 2021	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
			3,00 %	3,00 %	2,50 %	2,25 %	2,25 %

Groupe 6	1	28,46 \$	29,31 \$	30,19 \$	30,94 \$	33,10 \$	35,37 \$
	2	29,77 \$	30,66 \$	31,58 \$	32,37 \$	34,59 \$	36,95 \$
	3	31,11 \$	32,04 \$	33,00 \$	33,83 \$	36,14 \$	38,57 \$
	4	32,50 \$	33,48 \$	34,48 \$	35,34 \$	37,72 \$	40,31 \$
	5	33,92 \$	34,94 \$	35,99 \$	36,89 \$	39,42 \$	42,14 \$
	6	35,45 \$	36,51 \$	37,61 \$	38,55 \$	41,21 \$	44,02 \$
	7	37,06 \$	38,17 \$	39,32 \$	40,30 \$	43,05 \$	46,01 \$
	8	38,71 \$	39,87 \$	41,07 \$	42,10 \$	45,00 \$	48,06 \$
	9	40,48 \$	41,69 \$	42,94 \$	44,01 \$	47,00 \$	
	10	42,27 \$	43,54 \$	44,85 \$	45,97 \$		

Groupe 6A	1	29,00 \$	29,87 \$	30,77 \$	31,54 \$	33,69 \$	35,97 \$
	2	30,30 \$	31,21 \$	32,15 \$	32,95 \$	35,18 \$	37,56 \$
	3	31,64 \$	32,59 \$	33,57 \$	34,41 \$	36,73 \$	39,15 \$
	4	33,03 \$	34,02 \$	35,04 \$	35,92 \$	38,29 \$	40,91 \$
	5	34,45 \$	35,48 \$	36,54 \$	37,45 \$	40,01 \$	42,74 \$
	6	35,99 \$	37,07 \$	38,18 \$	39,13 \$	41,80 \$	44,61 \$
	7	37,59 \$	38,72 \$	39,88 \$	40,88 \$	43,63 \$	46,64 \$
	8	39,24 \$	40,42 \$	41,63 \$	42,67 \$	45,61 \$	48,66 \$
	9	41,02 \$	42,25 \$	43,52 \$	44,61 \$	47,59 \$	
	10	42,80 \$	44,08 \$	45,40 \$	46,54 \$		

ANNEXE « C »

ANCIENNETÉ RECONNUE AU 1^{ER} NOVEMBRE 2021

Nom	Titre d'emploi	Statut	Groupe	Embauche	Ancienneté
	Coordonnateur en évaluation	Régulier	5	16/09/1985	36 ans et 1 mois
	Technicienne en administration	Régulier	3A	30/01/1989	32 ans
	Coordonnateur en évaluation	Régulier	5	30/04/1990	31 ans et 6 mois
	Coord. à l'aménagement	Régulier	6A	01/04/1997	23 ans et 4 mois
	Coordonnatrice à l'immatriculation	Régulier	3	15/09/1999	22 ans et 2 mois
	Préposée à l'immatriculation	Temps partiel	1	08/09/1999	31231.50 heures
	Technicien en évaluation	Régulier	3	05/09/2000	21 ans et 2 mois
	Technicien en évaluation	Régulier	3	04/11/2002	19 ans
	Tech. en aménagement du territoire et géomatique	Régulier	3	14/06/2004	17 ans et 5 mois
	Secrétaire	Régulier	1	17/03/2008	13 ans
	Technicien en évaluation	Régulier	3	17/02/2011	10 ans et 8 mois
	Secrétaire de direction	Régulier	2	29/03/2015	8 ans et 7 mois
	Technicien en génie civil	Régulier	3	17/06/2013	8 ans et 4 mois
	Technicien en évaluation	Régulier	3	27/01/2014	7 ans et 9 mois
	Technicienne en évaluation	Régulier	3	04/08/2014	5 ans et 7 mois
	Ingénieur	Régulier	6	26/10/2015	6 ans
	Technicien en évaluation	Régulier	3	29/03/2016	5 ans et 7 mois
	Secrétaire	Régulier	1	04/04/2016	5 ans et 7 mois
	Agent de développement territorial	Régulier	4	09/01/2017	4 ans et 9 mois
	Technicien en génie civil	Régulier	3	31/05/2017	4 ans et 5 mois
	Tech. en aménagement du territoire et géomatique	Régulier	3	13/11/2017	4 ans
	Technicien en génie civil	Régulier	3	12/03/2018	3 ans et 8 mois
	Technicien en évaluation	Régulier	3	16/09/2019	2 ans et 1 mois
	Préposée à l'immatriculation	Temps partiel	1	15/04/2019	3243.25 heures
	Technicien en évaluation	Régulier	3	02/03/2020	1 an et 8 mois
	Agent de développement culturel	Régulier	4	02/03/2020	1 an et 8 mois
	Agent de développement territorial	Auxiliaire	4	09/03/2020	1 an et 8 mois
	Tech. en aménagement du territoire et géomatique	Régulier	3	04/05/2020	1 an et 6 mois
	Technicien en évaluation	Régulier	3	28/09/2020	1 an et 1 mois

Nom	Titre d'emploi	Statut	Groupe	Embauche	Ancienneté
	Secrétaire	Auxiliaire	1	23/02/2021	8 mois
	Technicien en évaluation	Régulier	3	06/04/2021	7 mois
	Technicien en évaluation	Régulier	3	12/04/2021	7 mois
	Secrétaire	Auxiliaire	1	25/05/2021	6 mois
	Technicien en évaluation	Régulier à l'essai	3	01/11/2021	

ANNEXE « D »

TÉLÉTRAVAIL

L'Employeur peut convenir avec un employé que l'ensemble ou une partie de ses tâches apparaissant à sa description de tâches puissent être accomplies à son domicile plutôt qu'à son lieu habituel de travail.

Au moment de l'affichage d'un poste, l'Employeur peut déterminer que l'ensemble ou une partie de ses tâches apparaissant à sa description de tâches puissent être accomplies à son domicile plutôt qu'à son lieu habituel de travail.

L'employé en télétravail doit disposer d'un espace réservé au travail absent de bruit et de distraction. L'employé en télétravail accepte le fait que l'Employeur n'est pas responsable des coûts de fonctionnement, d'entretien et de fourniture des équipements requis et de son espace réservé au télétravail, **à l'exception de l'équipement informatique (écran, portable, etc.), lorsque disponible ou requis par son travail.**

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent à l'employé en télétravail.

Les règles habituelles relatives aux avis et aux autorisations continuent de s'appliquer en matière d'absence et d'heures supplémentaires. Ainsi, la personne salariée doit aviser l'Employeur si elle doit quitter son domicile ou si elle est dans l'incapacité d'exécuter ses tâches en mode télétravail.

Durant les heures de travail, l'employé en télétravail doit pouvoir être joint en tout temps par l'Employeur ou par ses collègues de travail (par courriel et par téléphone).

Les objectifs de travail, les résultats attendus ainsi que les échéanciers sont les mêmes que l'employé qui travaille au bureau. Sur demande, l'employé doit fournir toutes les informations relativement au travail accompli. L'Employeur peut en tout temps, sur les heures de travail, vérifier l'évolution du travail et le respect des échéances. L'employé en télétravail est assujéti aux mêmes règles d'éthique et de confidentialité en vigueur que les autres employés.

L'employé en télétravail est responsable d'assurer le respect des normes de santé et sécurité au travail.