

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-9721

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-1205

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
| <p>EMPLOYEUR</p> <p>M.R.C. DE CHARLEVOIX-EST 172, BOULEVARD NOTRE-DAME CLERMONT QC G4A 1G1</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p> | | |
| <p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p> | | |
| <p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p> | | |
| <p>Date signature : 2023-09-11</p> <p>Date dépôt : 2023-09-15</p> | <p>Nombre de salariés visés : 28</p> | <p>Date début : 2023-09-11</p> <p>Date d'expiration : 2028-07-18</p> |

Remarque :

Claudia Michel
 Préposé(e) à l'émission

2023-09-26
 Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
 Québec (Québec) G1W 2K7
 Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA MRC DE CHARLEVOIX-EST
(ci-après appelée : l' « Employeur »)**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4620
(ci-après appelé : le « Syndicat »)**

Du 19 juillet 2022 au 18 juillet 2028

*mol @ 14c
14*

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 - DÉFINITIONS DES TERMES..... | 1 |
| ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION | 3 |
| ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION..... | 3 |
| ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL..... | 4 |
| ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES..... | 4 |
| ARTICLE 7 - AFFICHAGE, INFORMATIONS, RENCONTRES ET AFFAIRES SYNDICALES..... | 4 |
| ARTICLE 8 – MOUVEMENT DE PERSONNEL..... | 6 |
| ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ..... | 8 |
| ARTICLE 10 - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES..... | 9 |
| ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 9 |
| ARTICLE 12 - SEMAINE DE TRAVAIL..... | 11 |
| ARTICLE 13 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 12 |
| ARTICLE 14 - CONGÉS SOCIAUX | 13 |
| ARTICLE 15 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS, ET CONGÉS MOBILES..... | 14 |
| ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES..... | 16 |
| ARTICLE 17 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONGÉ SANS SOLDE..... | 18 |
| ARTICLE 18 - DROITS PARENTAUX | 19 |
| ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE | 21 |
| ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 22 |
| ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES..... | 23 |
| ARTICLE 22 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE | 24 |
| ARTICLE 23 - FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOURS..... | 25 |
| ARTICLE 24 – SALAIRE, CLASSIFICATION ET PÉRIODE DE PAIE | 25 |
| ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS – FTQ).... | 26 |
| ARTICLE 26 - NON-DISCRIMINATION | 28 |
| ARTICLE 27 - RESPONSABILITÉ CIVILE..... | 28 |

| | |
|---|----|
| ARTICLE 28 - DISPOSITIONS DIVERSES | 29 |
| ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION | 29 |
| ANNEXE A - PLAN DE CLASSIFICATION DES POSTES..... | 30 |
| ANNEXE B - ÉCHELLES SALARIALES | 31 |
| ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ | 34 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-01..... | 37 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-02..... | 38 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-03..... | 39 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-04..... | 41 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-05..... | 44 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-06..... | 46 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-07..... | 50 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2023-08..... | 53 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations de travail entre l'Employeur et le Syndicat, d'assurer de meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi qu'à leur santé, leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et le Syndicat ou les salariés.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS DES TERMES

Dans la présente convention collective de travail, les expressions suivantes sont définies comme suit :

- 2.01 Ancienneté
Désigne la durée totale en années, en mois et en semaines de service à compter de la date d'embauche par l'Employeur de tout salarié régi par les présentes.
- 2.02 Chef d'équipe
Désigne le salarié régulier qui transmet les directives de l'Employeur, voit à la formation des salariés et à la coordination et à l'organisation des opérations effectuées par un groupe de salariés et de son service, tout en exécutant le travail prévu à sa classification.
- 2.03 Conjoint
Désigne les personnes :
a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 2.04 Employeur
Désigne la Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est.
- 2.05 Grief
Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 2.06 Salarié à l'essai
Désigne un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 8.02 des présentes.
- 2.07 Salarié régulier
Désigne un salarié qui a complété sa période d'essai.

Me /
f d
14c

2.08 Salarié régulier à temps partiel

Désigne un salarié ayant réussi sa période d'essai et travaillant un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail.

2.09 Salarié régulier à temps plein

Désigne un salarié ayant réussi sa période d'essai et travaillant le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

2.10 Salarié saisonnier

Désigne un salarié affecté à une période ou saison précise de l'année.

2.11 Salarié temporaire

Désigne un salarié embauché comme tel, en regard d'activités particulières ou lors d'un surcroît de travail et dont la durée n'excède pas six (6) mois, à moins d'entente au contraire avec le Syndicat.

À défaut d'entente, le salarié dont la période d'embauche excède la période définie au présent article et qui a travaillé au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs, tel que spécifié à l'article 8.02, obtient le statut de salarié régulier.

La période limitative de six (6) mois ne s'applique pas à un salarié embauché dans le cadre d'un programme gouvernemental ni lors d'un remplacement de salarié absent pour :

- congé de maladie prolongé;
- congé de maternité;
- lésion professionnelle;
- congé sans solde;
- une raison prévue à la convention collective.

2.12 Sans perte de salaire

Désigne le cas où l'Employeur continue de payer le salaire et les avantages sociaux au salarié.

2.13 Sans perte de traitement

Désigne le cas où l'Employeur continue de payer le salaire et les avantages sociaux au salarié, et l'Employeur les réclame par la suite au Syndicat.

2.14 Service continu

Désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par la présente convention, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat de travail.

uel @ L¹²²

2.15 Syndicat

Désigne le Syndicat des travailleurs et travailleuses de la MRC de Charlevoix-Est.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur et mandataire des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 31 octobre 2003.
- 3.02 Aucune entente relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective entre un salarié et l'Employeur n'est valable, à moins que cette entente n'ait été signée par le Syndicat.
- 3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec la présente convention collective.
- Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat communique avec le directeur général ou toute autre personne déterminée par celui-ci, le cas échéant.
- 3.04 Le personnel de l'Employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'accomplit normalement pas les fonctions remplies par les membres de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur reconnaît au Syndicat tous les droits d'un contribuable au regard de l'obtention de toute copie d'un règlement, d'une résolution ou d'un procès-verbal du conseil de la MRC, et ce, sans frais, si tel document touche le Syndicat ou les conditions de travail de l'un de ses membres.

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 Le salarié régulier à temps plein bénéficie des avantages de la convention collective.
- 4.02 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures effectivement travaillées.
- 4.03 Le salarié saisonnier bénéficie des avantages de la convention collective au prorata des heures effectivement travaillées.
- 4.04 Le salarié à l'essai bénéficie de l'application de la convention collective pendant sa période d'essai, à l'exception des articles 11, 17 et 25 des présentes.
- Le salarié à l'essai ne peut pas bénéficier de la procédure de grief en cas de fin d'emploi.
- 4.05 Le salarié temporaire bénéficie des avantages prévus à la convention collective, à l'exception des vacances, assurance collective, jours chômés et payés, congés sociaux, congés mobiles et régime de retraite à financement salarial (RRFS) pour lesquels il reçoit une majoration de quinze pour cent (15 %) à chaque paie.
- 4.06 Le salarié étudiant bénéficie de l'application de la convention collective de la même manière que le salarié temporaire.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective.
- 5.02 Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié en raison du fait que le Syndicat l'a refusé ou expulsé comme membre.
- 5.03 Tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention collective doit, comme condition et maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent son embauche. À cette fin, l'Employeur informe le salarié de l'existence de la convention collective et lui indique le moment et l'endroit où il pourra effectuer une rencontre d'une durée de quinze (15) minutes avec un représentant du Syndicat sur ses heures de travail, sans perte de salaire, tant pour le nouveau salarié que pour le salarié représentant du Syndicat, afin de recevoir une copie de la convention collective et de signer sa carte de membre.

ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES

- 6.01
- a) À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié un montant égal à la cotisation régulière du Syndicat telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie conforme est transmise à l'Employeur.
 - b) Mensuellement, l'Employeur remet à la personne ou à l'organisme désigné par le Syndicat la retenue salariale qu'il a effectuée.
 - c) Lors de cette remise, l'Employeur fournit une liste sur laquelle apparaît le nom de chacun des salariés, le salaire gagné et la période concernée ainsi que le montant de la cotisation prélevée.
 - d) En même temps que la remise, il fournit le nom et les informations portant sur l'embauche de tout nouveau salarié et le nom de ceux qui ont terminé leur emploi et la date à laquelle cet événement s'est produit dans un délai de trente (30) jours.
- 6.02 Aux fins de l'impôt, l'Employeur inscrit sur le relevé 1 et le T-4 les montants déduits du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE, INFORMATIONS, RENCONTRES ET AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux fournis par l'Employeur tout document de nature syndicale non préjudiciable à l'Employeur.
- 7.02 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom des officiers et le titre de leurs fonctions, et l'avise de tout changement par la suite.
- 7.03 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à demander à l'Employeur les libérations pour activités syndicales prévues au présent chapitre.

- 7.04 Les officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour la période requise après en avoir informé l'Employeur, sans perte de salaire, à l'occasion :
- a) de négociation et conciliation de la convention collective : trois (3) salariés;
 - b) de discussion avec l'Employeur relative à des griefs ou concernant des conditions de travail : l'officier du Syndicat et le plaignant;
 - c) d'audition de grief et d'arbitrage : l'officier du Syndicat, le plaignant et les témoins pour la durée de leur témoignage. Dans le cas d'un grief collectif, un salarié peut être libéré pour représenter les plaignants ;
 - d) d'audition devant le Tribunal administratif du travail – Division des relations du travail : deux (2) salariés ;
 - e) de comité des relations du travail : deux (2) salariés.
- 7.05 Un représentant autorisé du Syndicat peut s'absenter, après avis préalable donné à l'Employeur, pour participer à des activités de nature syndicale, et ce, pour un maximum de vingt (20) jours par année. De ces vingt (20) jours, les cinq (5) premiers sont sans perte de salaire et les quinze (15) suivants sont sans perte de traitement.
- 7.06 Les aviseurs extérieurs du Syndicat et de l'Employeur ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la négociation de la convention collective et à son application.
- 7.07
- a) Le Syndicat peut utiliser la photocopieuse de l'Employeur pour les fins d'application de la convention collective.
 - b) Le Syndicat paie à l'Employeur mensuellement les photocopies qu'il a faites à raison de cinq (0,05 \$) chacune.
 - c) Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit gratuitement dans un de ses édifices un local convenable aux fins de réunions de l'exécutif du Syndicat ou d'assemblées générales des membres (après les heures de travail).
 - d) Le Syndicat peut utiliser le matériel informatique et téléphonique de l'Employeur à des fins syndicales après approbation du directeur général.
- 7.08 **Informations**
- a) Au plus tard le 15 septembre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat, sous forme de tableau électronique, une liste détaillée mentionnant les renseignements suivants pour chaque salarié :
 - Son nom
 - Son poste
 - Sa classe salariale
 - Son statut d'emploi (ex. : régulier, saisonnier, temporaire)
 - Son ancienneté

- Son adresse postale résidentielle
 - Son adresse courriel personnelle, si disponible
- b) Tout salarié ou le Syndicat peut contester un ou plusieurs des renseignements apparaissant à la liste ci-haut mentionnée.

ARTICLE 8 – MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 8.01 Tous les mouvements de personnel se font selon l'ordre d'ancienneté, à moins que le salarié demeurant au travail n'ait pas les qualifications requises et ne puisse remplir les exigences normales du poste.
- 8.02 Dans tous les cas d'embauche ou de mouvement de personnel, l'Employeur doit dans les cinq (5) jours ouvrables, informer par écrit le Syndicat et le salarié concerné de son statut, de sa fonction et de son salaire.
- a) Le salarié est soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. Celle-ci peut être prolongée par entente entre l'Employeur et le Syndicat.
 - b) Le salarié occupant un poste à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle ci-dessus prévue.
- 8.03 Aux fins du présent chapitre, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :
- a) lors du départ volontaire et définitif d'un salarié;
 - b) lors d'un congédiement pour une cause juste et suffisante;
 - c) lors de la création d'un nouveau poste.
- 8.04 Lorsqu'il y a un poste vacant, l'Employeur doit décider à une prochaine réunion du conseil des maires de la vacance du poste, s'il le comble, et aviser le Syndicat de sa décision par écrit. Cette procédure doit être réalisée dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours, à compter de la vacance du poste.
- 8.05
- a) Lorsque l'Employeur désire combler un poste vacant, il le fait par affichage pendant quinze (15) jours de calendrier, et copie de cet affichage est transmise au Syndicat.
 - b) L'Employeur peut afficher le poste simultanément à l'interne et à l'externe.
 - c) Tout salarié régulier intéressé au poste concerné peut soumettre sa candidature.
- 8.06 L'affichage prévu à l'article précédent doit contenir le titre de la fonction, les exigences du poste, les qualifications requises, lesquelles doivent être pertinentes et en relation directe avec le poste, la description de tâches, la date d'entrée en fonction et le service. Les exigences du poste ne doivent pas être arbitraires et discriminatoires.

- 8.07 Tout salarié qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit auprès de la personne ou de l'endroit désigné dans l'affichage.
- 8.08 a) Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à moins que ce salarié ne puisse satisfaire aux exigences et aux qualifications mentionnées à l'affichage prévu à l'article 8.06 des présentes.
- b) Dans les cinq (5) jours de la nomination d'un salarié au poste affiché, l'Employeur avise le Syndicat du nom du salarié ayant obtenu le poste et des noms des salariés ayant soumis leurs candidatures.
- 8.09 **Période de familiarisation**
- a) Le candidat ayant obtenu le poste a droit à une période de familiarisation d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables.
- b) Pendant cette période de familiarisation, le salarié auquel le poste a été attribué peut lui-même choisir de retourner à son ancien poste sans porter atteinte aux droits qu'il avait acquis dans celui-ci.
- c) L'Employeur peut également, au cours de la période prévue au présent article, retourner le salarié dans son ancien poste sans porter atteinte aux droits qu'il a acquis dans celui-ci.
- 8.10 a) Le salarié qui se prévaut de son droit de déplacement a droit à la même période de familiarisation et aux mêmes conditions que celles prévues à l'article précédent.
- b) Dans le cas où le salarié ne peut satisfaire aux exigences normales de son nouveau poste, il effectue un nouveau déplacement.
- 8.11 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui l'a posée et la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 8.12 a) L'Employeur peut affecter temporairement un salarié dans un poste qui constitue une mutation, pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables ou pour la période des vacances du salarié ainsi remplacé.
- b) Pour toute affectation pour une période supérieure à celle mentionnée au paragraphe précédent, l'Employeur doit avoir l'accord du Syndicat.
- 8.13 L'Employeur peut affecter un salarié temporairement à une fonction de classification supérieure, cependant, telle affectation ne peut excéder une période de soixante (60) jours ouvrables sans l'accord du Syndicat. Pendant la durée d'une telle affectation, le salarié reçoit le traitement de la classification supérieure (groupe), à l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur au taux de traitement qu'il reçoit.
- 8.14 Le salarié appelé temporairement à exercer les fonctions d'un poste d'une classe d'emploi différente de la sienne obtient le salaire le plus avantageux s'il travaille cent pour cent (100 %) de son horaire hebdomadaire dans ce poste. Dans le cas contraire, il ne subit pas de perte de traitement.

Handwritten signatures and initials:
Mel
RSC

- 8.15 Lors d'un besoin de personnel pour un travail ponctuel ou un surcroît de travail, le salarié saisonnier doit être considéré avant l'utilisation d'un salarié temporaire, à la condition qu'il détienne les qualifications et aptitudes requises.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté ne commence à s'accumuler qu'après la période d'essai. Toutefois, si le salarié acquiert le statut de salarié régulier, l'ancienneté débute à compter de la date d'embauche chez l'Employeur.
- 9.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il est absent du travail pour raison de maladie autre qu'une lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs;
 - b) lorsqu'il est absent du travail pour raison de lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois consécutifs;
 - c) pendant la durée du congé de maternité et sa prolongation légale, de paternité, parental ou d'adoption.
- 9.03 Un salarié conserve son ancienneté sans toutefois l'accumuler dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il est absent du travail pour raison de maladie autre qu'une lésion professionnelle, pour une période additionnelle de vingt-quatre (24) mois au délai mentionné au sous-paragraphe a) de l'article 9.02;
 - b) lorsqu'il est absent du travail pour raison de lésion professionnelle, pour une période additionnelle de douze (12) mois au délai mentionné au sous-paragraphe b) de l'article 9.02;
 - c) lors d'une mise-à pied n'excédant pas douze (12) mois;
 - d) pendant la durée d'un congé sans solde dûment autorisé par l'Employeur;
 - e) lorsqu'il est promu à un poste en dehors de l'unité d'accréditation. Le salarié conserve alors son ancienneté pour une période n'excédant pas six (6) mois de calendrier. Pendant cette période, il pourra réintégrer sa fonction antérieure avec l'ancienneté accumulée au cours de cette période.
- 9.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) lors d'un abandon volontaire du travail ou lors de sa retraite;
 - b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) lors d'une mise à pied excédant douze (12) mois consécutifs;
 - d) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une durée excédant trente-six (36) mois consécutifs;
 - e) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une lésion professionnelle reconnue pour une durée excédant quarante-huit (48) mois consécutifs;

- f) lorsqu'il ne se manifeste pas auprès de son supérieur immédiat, à la suite d'une mise à pied, dans les cinq (5) jours de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel au travail, à la dernière adresse connue du salarié;
 - g) lorsqu'il fait défaut de revenir au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé ou certifié d'un avis de rappel transmis par l'Employeur à la dernière adresse connue du salarié.
- 9.05 L'annexe « B » de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur.
- 9.06 Le rappel au travail se fait par courrier recommandé ou certifié à la dernière adresse connue du salarié par l'Employeur. L'Employeur remet copie au Syndicat.

ARTICLE 10 - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 10.01 L'Employeur reconnaît aux salariés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 10.02 Sur demande écrite faite avant trente (30) jours de la date de son départ, le salarié obtient de l'Employeur un congé, à temps plein ou partiel sans traitement, n'excédant pas trois (3) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale ou municipale.
- 10.03 À la suite du congé prévu à l'article précédent, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ avec tous ses droits et privilèges, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément à la présente convention.
- 10.04 Le salarié régulier élu à une élection municipale au poste de conseiller peut bénéficier d'un congé sans traitement avec l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- 10.05
- a) Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.
 - b) Trente (30) jours avant la fin de son mandat, le salarié doit signifier à l'Employeur sa décision de revenir au travail et il reprend alors le poste qu'il occupait avant son départ avec ses droits et privilèges, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément à la présente convention collective.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 11.01 L'Employeur ne peut donner de contrat ou de sous-contrat occasionnant une mise à pied directe ou indirecte de salarié régulier ou entraînant une réduction du temps de travail, une déclassification ou empêchant directement ou indirectement le rappel au travail de salarié régulier apparaissant à la liste d'ancienneté lors de la signature de la convention collective.

Handwritten signature and initials:
Juel
K
15c

- 11.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout changement technologique qu'il a l'intention d'introduire au moins trois (3) mois avant la date où il entend procéder à tel changement.
- 11.03 a) Lorsque l'Employeur abolit un poste conformément aux dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli peut déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté en mutation ou en rétrogradation, pourvu qu'il puisse effectuer les tâches de ce poste.
- b) La rémunération du salarié qui choisit de déplacer en rétrogradation doit faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 11.04 En cas d'abolition de poste, le salarié régulier ayant au moins cinq (5) ans à l'emploi de l'Employeur peut choisir de prendre une prime de séparation équivalente à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- 11.05 Dès qu'il en a connaissance, l'Employeur avise le Syndicat par écrit de toute fusion, centralisation, décentralisation, changement d'œuvre, de service, de partie de service, d'établissement au sein du même Employeur.
- 11.06 L'avis prévu à l'article 11.02 des présentes doit comprendre les informations suivantes :
- a) la nature la plus précise du changement;
- b) la date à laquelle l'Employeur suppose d'effectuer ce changement;
- c) les salariés et les postes affectés par ce changement;
- d) l'impact de ce changement sur les conditions de santé et sécurité au travail des salariés;
- e) la fiche technique de l'équipement et du matériel;
- f) toute étude ou enquête que l'Employeur a réalisée ou fait réaliser portant sur l'introduction d'un changement technologique.
- 11.07 L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat pour l'introduction de tout changement technologique, si ce dernier en fait la demande dans un délai d'au plus trente (30) jours de l'avis mentionné à l'article 11.02 des présentes; cette consultation portera sur les modifications aux conditions de travail, la formation et le recyclage des salariés concernés, ainsi que les mesures de santé et de sécurité.
- 11.08 Aucun salarié régulier ne peut être congédié, mis à pied ou licencié, ni subir une baisse de salaire lors d'un changement prévu à l'avis mentionné à l'article 11.02 de la présente, à moins qu'il ne puisse s'adapter à ce changement.
- 11.09 Dans l'éventualité d'une amélioration ou modification technique ou technologique, l'Employeur essaie d'adapter aux salariés réguliers, dans la mesure du possible, les améliorations ou transformations.

ARTICLE 12 - SEMAINE DE TRAVAIL

12.01 À moins de disposition contraire, la semaine normale de travail des salariés réguliers à temps plein est de trente-cinq (35) heures, réparties par entente avec l'Employeur du lundi au vendredi entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h), comprenant un arrêt non rémunéré d'une durée d'au moins une demi-heure (½ h) et d'au plus une heure trente (1 h 30) pour les repas.

12.02 Tout en respectant les besoins des services et après entente avec son supérieur immédiat ou le directeur général, un salarié peut bénéficier d'un horaire condensé afin de ne pas être présent le vendredi après-midi.

Le cas échéant, les salariés dont le travail s'y prête peuvent avoir un horaire condensé dont les modalités sont, soit :

- a) Du lundi au mercredi entre 7 h et 16 h, le jeudi entre 8 h et 16 h, et le vendredi de 8 h à 12 h; ou
- b) Du lundi au mercredi entre 7 h 30 et 16 h 30, le jeudi entre 8 h et 16 h, et le vendredi de 8 h à 12 h; ou
- c) Du lundi au mercredi entre 8 h et 17 h, le jeudi entre 8 h et 16 h, et le vendredi de 8 h à 12 h.

Le choix du salarié est définitif, sauf entente contraire avec le supérieur immédiat ou le directeur général, le cas échéant.

12.03 Les salariés qui ont à siéger à des comités de travail ou à faire des représentations à des comités bénéficient d'un horaire flexible et sont payés au taux simple jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures.

12.04 Les salariés affectés au lieu d'enfouissement technique, au réseau des écocentres ainsi qu'à l'aéroport travaillent sur un horaire hebdomadaire de quarante (40) heures.

S'il est seul à travailler soit au lieu d'enfouissement technique, au réseau des écocentres ou à l'aéroport, le salarié dispose de trente (30) minutes rémunérées à taux simple pour son repas.

12.05 L'horaire des salariés affectés à l'aéroport est décidé par l'Employeur en fonction des besoins du service. À titre indicatif, l'horaire est généralement de 9 h à 17 h.

- a) Les heures travaillées à l'aéroport le dimanche sont rémunérées à raison d'une fois et demie le taux horaire régulier.
- b) Toute heure travaillée excédant l'horaire normal de travail est rémunérée à raison d'une fois et demie le taux horaire.
- c) Si jamais un salarié de l'aéroport ne bénéficie pas des congés chômés et payés comme prévu à la présente convention, il bénéficiera d'un pourcentage équivalent à 6 % du salaire brut qui sera versé sur sa paie chaque semaine travaillée. Et en ce qui a trait aux congés mobiles, ce salarié pourra bénéficier de trois (3) journées au prorata des heures travaillées durant l'année.

- d) Malgré ce qui précède, lorsque le dimanche est un jour chômé et payé, les heures travaillées à l'aéroport sont rémunérées, quant à elles, à taux double. Le salarié reçoit également la rémunération pour le jour chômé et payé.
- 12.06 La semaine normale de travail ne peut excéder trente-cinq (35) heures pour les salariés visés à l'article 12.01, de même que quarante (40) heures pour les salariés visés à l'article 12.04, auquel cas le temps supplémentaire s'applique.
- 12.07 a) La journée normale de travail, pour un salarié ne bénéficiant pas d'un horaire condensé, ne peut excéder sept (7) heures pour les salariés visés à l'article 12.01, de même que (8) heures pour les salariés visés à l'article 12.04, auquel cas le temps supplémentaire s'applique.
- b) La journée normale de travail, pour un salarié bénéficiant d'un horaire condensé, peut excéder sept (7) heures pour les salariés visés à l'article 12.01, de même que huit (8) heures pour les salariés visés à l'article 12.04, sans que du temps supplémentaire ne s'applique à moins d'excéder la semaine normale de travail.
- 12.08 a) En cas d'absence momentanée du salarié découlant d'une raison particulière (ex. : un rendez-vous avec un professionnel), ce dernier peut reprendre ses heures de travail le jour même uniquement, soit en débutant plus tôt ou en finissant plus tard, et ce, pour un maximum de deux (2) heures par jour.
- b) La reprise des heures de travail du salarié doit être approuvée préalablement par son supérieur immédiat.
- c) La reprise des heures de travail ne peut pas avoir pour effet d'entraîner le paiement de temps supplémentaire, à moins d'excéder la semaine normale de travail.
- 12.09 L'horaire de travail ci-dessus mentionné peut être modifié de façon temporaire après entente avec le directeur général ou son représentant.
- 12.10 Tous les salariés ont droit à un temps de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail sur les lieux du travail, à moins d'entente contraire avec le directeur général.

ARTICLE 13 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 Un travail expressément requis par l'Employeur et effectué par un salarié en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail, selon le cas, constitue du temps supplémentaire.
- 13.02 Pour le salarié régulier à temps partiel, seul un travail expressément requis par l'Employeur et effectué par le salarié en plus de la semaine normale de travail constitue du temps supplémentaire.
- 13.03 a) L'Employeur peut requérir de tout salarié qu'il effectue du temps supplémentaire.
- b) Le salarié peut refuser d'effectuer du temps supplémentaire au-delà d'une période de six (6) heures de travail supplémentaire par semaine. Cette

période est plutôt de huit (8) heures pour le salarié travaillant au service de l'évaluation ou celui à l'aéroport.

- c) En tout temps, le travail supplémentaire est facultatif le dimanche et les jours chômés et fériés. Cela ne s'applique toutefois pas aux salariés travaillant à l'aéroport et aux salariés affectés au lieu d'enfouissement technique.
 - d) Le salarié appelé à travailler sans avoir été prévenu par l'Employeur alors qu'il a quitté son poste depuis au moins dix (10) minutes après sa journée régulière reçoit une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures à taux simple ou au taux de temps supplémentaire pour le temps travaillé, le plus avantageux des deux.
- 13.04 a) Le travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées.
- b) Le travail supplémentaire est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier pour les heures ainsi travaillées lorsqu'il s'agit d'un dimanche ou d'un jour chômé et payé.
- 13.05 Le travail supplémentaire est payé sur la paie qui suit la semaine pendant laquelle le salarié effectue le travail supplémentaire.
- 13.06 a) Le salarié peut demander à être rémunéré en temps pour le travail supplémentaire effectué, et ce, après entente avec le supérieur immédiat.
- b) Cette remise en temps sera équivalente à la rémunération en temps supplémentaire prévue à l'article 13.04.
- 13.07 Le temps supplémentaire est validé et autorisé par le supérieur immédiat.

ARTICLE 14 - CONGÉS SOCIAUX

- 14.01 Le salarié régulier peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants :
- a) lors de son mariage : trois (3) jours pris consécutivement;
 - b) lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants : cinq (5) jours pris consécutivement;
 - c) lors du décès de ses père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père : trois (3) jours consécutifs ouvrables, incluant le jour des funérailles;
 - d) lors du décès de ses grands-parents, de son gendre ou de sa bru : le jour du décès ou des funérailles;
 - e) lors du décès des frère et sœur de son conjoint ou de l'un de ses petits-enfants : deux (2) jours consécutifs, incluant le jour des funérailles;
 - f) lors du déménagement du salarié : une (1) journée.

Pour les sous-paragraphes b) à e), si l'événement se produit pendant les vacances du salarié, les jours payés auxquels il a droit seront repris à la fin de sa période de vacances.

- 14.02 Lors d'un décès tel que ci-dessus mentionné, le salarié a droit à une (1) journée d'absence additionnelle sans perte de salaire si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus de sa résidence.
- 14.03 Des journées supplémentaires non rémunérées sont accordées sur demande du salarié, à moins que les besoins du service ne le permettent pas, sauf si autrement prévu par la loi.
- 14.04 Dans les cas d'une urgence, d'un accident ou d'une maladie concernant un membre de sa famille (conjoint, enfant, mère, père, sœur, frère, belle-mère, beau-père), le salarié bénéficie d'un congé sans solde pour le temps nécessaire à cette occasion.
- 14.05
- a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, candidat juré ou témoin, il peut s'absenter le temps requis pour l'exécution de cette fonction.
 - b) Pour la durée de cette absence, le salarié reçoit de l'Employeur la différence du montant qu'il aurait normalement gagné pour ses heures régulières de travail et la somme qu'il reçoit à titre de juré ou témoin.
 - c) Le salarié doit présenter une preuve de son service comme juré, candidat juré ou témoin et de l'allocation reçue à ce titre.
 - d) Le salarié bénéficie du présent article lorsqu'il n'est pas partie au litige.

ARTICLE 15 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS, ET CONGÉS MOBILES

- 15.01 Le salarié bénéficie d'un congé chômé et payé à l'occasion des jours suivants :
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête des Patriotes
 - Fête nationale du Québec
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Action de grâces
 - Veille de Noël
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille de Jour de l'An
- 15.02 Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés saisonniers ont uniquement droit aux jours chômés et payés conditionnellement à ce qu'ils fassent partie de leur semaine régulière de travail.
- 15.03 Si l'un des jours chômés et payés mentionnés à l'article 15.01 survient un samedi ou un dimanche, celui-ci est reporté au premier jour ouvrable suivant ou à toute autre date convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

mel

CG 16150

15.04 Lorsque plusieurs congés chômés et payés prévus à l'article 15.01 des présentes coïncident avec une absence pour lésion professionnelle, l'Employeur paie la différence entre le salaire régulier du salarié et la prestation qu'il reçoit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité au travail pour le ou les jours concernés.

15.05 a) Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés au présent article, le salarié concerné doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel jour de congé, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou prévue par la convention collective.

b) En aucun cas, le salarié en congé sans traitement de quelque nature que ce soit peut bénéficier de congés chômés et payés.

15.06 **Congés mobiles**

a) Au 1^{er} janvier de chaque année, un salarié bénéficie de onze (11) jours de congés mobiles pour combler une absence maladie, familiale ou personnelle.

b) Un salarié embauché en cours d'année bénéficie de ces jours au prorata du temps à travailler jusqu'à la fin de l'année.

Malgré ce qui précède, un nouveau salarié ayant cumulé trois (3) mois de service continu se voit accorder un minimum de deux (2) jours de congés mobiles pour combler une absence maladie, familiale ou personnelle.

Par la suite, le nombre de jours de congés mobiles est calculé au prorata du temps à travailler jusqu'à la fin de l'année.

c) Les congés mobiles peuvent être fractionnés en journées ou demi-journées. Exceptionnellement, ils peuvent être fractionnés en heures, et ce, avec l'autorisation du directeur général.

d) En cas d'absence prévisible, le salarié doit demander l'autorisation de s'absenter au moins trois (3) jours à l'avance.

e) Les congés mobiles non utilisés au cours de l'année sont monnayables au 31 décembre de chaque année.

f) Lors d'une fin d'emploi, le nombre de jours de congés mobiles auquel un salarié a droit est établi au prorata du temps travaillé au cours de l'année jusqu'à la date de fin d'emploi.

Dans un tel cas, l'Employeur effectue, s'il y a lieu, compensation entre les sommes qui lui sont dues par le salarié et celles qu'il lui doit.

15.07 **Congé des fêtes**

Pour la période des fêtes, les bureaux de l'Employeur sont fermés pour une période de dix (10) jours incluant les six (6) jours fériés et quatre (4) jours de congé non rémunérés. Cette période est déterminée par l'Employeur.

E. Mel
D. 122

Durant les quatre (4) jours de congé non rémunérés, le salarié peut utiliser des vacances, des jours de congés mobiles, sa banque d'heures supplémentaires (le cas échéant) ou des congés sans solde.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Le salarié bénéficie d'une période de vacances suivant le service continu accumulé au 31 décembre de l'année précédente et selon le quantum prévu aux présentes.
- 16.02 La période de référence du calcul des vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.
- 16.03 a) La période pour prendre ses vacances se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.
- b) Les journées de vacances auxquelles un salarié a droit se prennent en période consécutive ou en période fractionnée après entente avec le supérieur immédiat.
- 16.04 Le quantum des vacances annuelles est déterminé comme suit :
- a) le salarié régulier ayant moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de vacances payé par mois, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables. La paie de vacances d'un tel salarié est calculée à raison de quatre pour cent (4 %) des gains de ce salarié accumulés au cours de l'année de référence;
- b) le salarié régulier ayant au moins un (1) an de service continu a droit à dix (10) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- c) le salarié régulier ayant au moins deux (2) ans de service continu a droit à quinze (15) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- d) le salarié régulier ayant au moins cinq (5) ans de service continu a droit à vingt (20) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- e) le salarié régulier ayant au moins dix (10) ans de service continu a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- f) le salarié régulier ayant au moins vingt (20) ans de service continu a droit à trente (30) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- g) le salarié régulier ayant au moins vingt-cinq (25) ans de service continu a droit à trente et un (31) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- h) le salarié régulier ayant au moins vingt-six (26) ans de service continu a droit à trente-deux (32) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- i) le salarié régulier ayant au moins vingt-sept (27) ans de service continu a droit à trente-trois (33) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;

mel

@ 150

- j) le salarié régulier ayant au moins vingt-huit (28) ans de service continu a droit à trente-quatre (34) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- k) le salarié régulier ayant au moins vingt-neuf (29) ans de service continu a droit à trente-cinq (35) jours de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- 16.05 L'Employeur peut reconnaître de l'expérience pertinente lors de l'embauche d'un salarié et lui consentir plus de vacances que ce qui est prévu à l'article 16.04.
- 16.06 Sauf permission expresse du directeur général, un salarié ne peut reporter ses vacances à une date ultérieure et elles doivent se prendre au cours de l'année de référence.
- 16.07 Au 15 décembre de chaque année, l'Employeur affiche une liste de salariés contenant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit à compter du 1^{er} janvier suivant.
- 16.08 Le salarié doit effectuer son choix de vacances par ordre d'ancienneté avant le 1^{er} mai de chaque année.
- 16.09 L'Employeur, dans les dix (10) jours suivants, affiche le calendrier de vacances en respectant le choix des salariés et en tenant compte des besoins du service.
- 16.10 Si un ou des jours chômés et payés prévus dans la présente convention collective coïncident avec la période de vacances annuelles du salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 16.11 Le salarié reçoit sa rémunération de vacances proportionnellement au nombre de jours effectivement pris, et ce, selon le calendrier normal de la paie.
- 16.12 Lorsqu'un salarié, après avoir planifié ses vacances, désire changer son choix, il doit en faire la demande au directeur général qui peut lui accorder un nouveau choix en tenant compte des exigences du service.
- 16.13 Le salarié absent du travail pour cause de maladie, lésion professionnelle ou toute autre absence autorisée en vertu de la convention collective ou par l'Employeur peut reporter ses vacances à une autre période au cours des six (6) prochains mois ou, s'il n'est pas de retour dans cette même année, ces vacances sont reportées l'année suivante. Elles se prennent en période consécutive ou en période fractionnée après entente avec le directeur général, en tenant compte des besoins du service.
- 16.14 Lors d'une fin d'emploi, pour une raison ou une autre, le nombre de jours de vacances auquel un salarié a droit est établi au prorata du temps travaillé au cours de l'année jusqu'à la date de fin de son emploi.
- Dans un tel cas, l'Employeur effectue, s'il y a lieu, compensation entre les sommes qui lui sont dues par le salarié et celles qu'il lui doit.

mel 11 0 132

ARTICLE 17 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONGÉ SANS SOLDE

- 17.01 a) Le salarié a droit au remboursement de cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité à un cours qu'il suit à la demande de l'Employeur. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé sans perte de salaire régulier lorsque les périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
- b) Le temps de transport généré par un cours de perfectionnement demandé par l'Employeur est considéré comme du temps travaillé à taux régulier.
- 17.02 L'Employeur peut rembourser à un salarié les frais d'inscription ou de scolarité pour des cours suivis par ce salarié, suivant les conditions et modalités convenues avec le salarié.
- 17.03 Une activité de formation ou de perfectionnement ne peut donner lieu au paiement de temps supplémentaire.
- 17.04 L'Employeur paie les cotisations annuelles aux associations, corporations ou ordres professionnels dont le salarié fait partie à la demande expresse de l'Employeur.
- 17.05 a) Le salarié régulier à temps plein ou à temps partiel peut faire une demande de congé sans solde d'une durée qu'il détermine. L'Employeur peut accepter ou refuser cette demande.
- b) Le salarié ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté obtient, après avoir formulé une demande, un congé sans solde d'une durée d'un (1) an. Dans le cas d'un congé sans solde pour des fins de maladie ou de compassion, le salarié peut mettre fin à son congé avant terme sur préavis écrit de quatorze (14) jours au directeur général.
- c) Cependant, le salarié qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours ouvrables avant son départ.
- d) Un seul salarié à la fois peut exercer le droit au congé sans solde.
- e) Le salarié, durant son congé sans solde, peut continuer de bénéficier de l'assurance collective à condition de payer sa prime en entier.
- 17.06 Le salarié qui doit utiliser un véhicule automobile dans le cadre de ses fonctions et qui voit son permis de conduire suspendu peut être réaffecté à d'autres fonctions, si disponibles.
- Dans l'éventualité où une réaffectation est impossible, le salarié bénéficie automatiquement d'un congé sans solde pour la durée de la suspension de son permis de conduire. Le salarié bénéficie de cet avantage qu'une seule fois durant sa carrière chez l'Employeur.
- 17.07 Au retour du congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve de tout mouvement de personnel intervenu conformément à la convention collective.

Jul

CC 140

ARTICLE 18 - DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

18.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans traitement, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qui, sous réserve de l'article 18.02, doivent être consécutives.

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

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

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

18.03 La salariée doit fournir, dans les premiers mois de sa grossesse, un certificat médical attestant de la date probable de l'accouchement.

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

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

18.05 La salariée qui a un (1) an de service continu avant le début de son congé de maternité et qui reçoit des prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire de base et les prestations versées en vertu du régime québécois d'assurance parentale pendant le congé de maternité.

Le total des prestations d'assurance parentale, des prestations supplémentaires d'assurance parentale et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne devra, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel.

Aux fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance parentale.

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

Handwritten signature and initials:
140
150

- 18.06 L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée selon la même périodicité que la paie, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible à l'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention, par l'Employeur, d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale.
- 18.07 Après l'accouchement et après avoir produit un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail, la salariée reprend le poste qu'elle occupait, sous réserve de tous mouvements de personnel ayant pu intervenir en son absence.
- 18.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente 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.
- 18.09 Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 18.05 correspondant aux trois (3) semaines de son congé.
- 18.10 La salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Dans ce cas, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 18.05 correspondant aux cinq (5) semaines de son congé.
- 18.11 En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date de son retour au travail.
- 18.12 Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la situation.
- 18.13 Si l'affectation demandée n'est pas effectuée, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. Dans ce cas, les dispositions prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relative au retrait préventif s'appliquent, notamment en ce qui concerne la rémunération applicable.
- Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à l'article 18.01 débute à compter du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- Congé parental**
- 18.14 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Congé de naissance ou d'adoption

- 18.15 Un salarié peut s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) rémunérés, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse.

Congé de paternité

- 18.16 Le salarié a droit à un congé de paternité, sans traitement, d'au plus cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

Dispositions additionnelles

- 18.17 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'Employeur est présumé avoir démissionné et son poste est considéré vacant.
- 18.18 Durant les congés prévus au présent article, le salarié continue, s'il le désire, de participer aux régimes d'avantages sociaux prévus à la convention collective, à la condition d'effectuer le paiement de ses cotisations; dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 Les parties conviennent que les modalités de financement de l'assurance collective sont de cinquante pour cent (50 %) pour l'Employeur et de cinquante pour cent (50 %) pour le salarié. De ce fait, les deux (2) parties s'entendent sur toute modification à être apportée au plan d'assurance collective. Copie de la police d'assurance est remise au Syndicat.
- 19.02 L'admissibilité du salarié est telle que définie au contrat d'assurance.
- 19.03 La prime payée par le salarié est appliquée, dans l'ordre, sur les protections suivantes : la totalité de la prime d'assurance salaire longue durée, assurance-vie, assurance-vie de personnes à charge, décès ou mutilation par accident, l'assurance médicaments et la totalité de l'assurance-vie additionnelle.
- La prime payée par l'employeur est appliquée, dans l'ordre de priorité, sur les protections suivantes : l'assurance salaire courte durée, le solde de l'assurance médicaments, de l'assurance-vie et décès ou mutilation par accident.
- 19.04 L'Employeur s'engage à souscrire à la protection concernant les services de télémedecine et l'entière des primes d'assurance pour ces services est assumée par celui-ci.

Handwritten notes:
Mel
14C

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à prendre tous les moyens pour assurer la santé et la sécurité au travail des salariés.
- 20.02 Tout nouveau salarié exécutant une nouvelle tâche reçoit un entraînement adéquat lui permettant d'effectuer le travail dans des conditions sécuritaires.
- 20.03 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- b) L'exercice de ce droit de refus se fait conformément aux modalités prévues à la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.
- 20.04 Le salarié victime d'un accident de travail doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail pourvu que la chose soit possible.
- 20.05 L'Employeur fournit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail toute déclaration d'accident conformément à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* et en transmet copie au salarié et au Syndicat.
- 20.06 Une trousse de premiers soins est à la disposition des salariés.
- 19.07 L'Employeur remet au Syndicat copie de tous les rapports, inspections et enquêtes sur la santé et la sécurité du travail.
- 20.07 a) Lorsque le salarié, à la suite d'une lésion professionnelle reconnue, devient incapable d'accomplir ses fonctions habituelles, l'Employeur convient, dans la mesure du possible, de lui créer un poste existant en tenant compte de la capacité du salarié.
- b) Le salarié maintient le salaire qu'il gagnait avant son incapacité dans l'exercice de ce nouveau poste.
- 20.08 L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité exigés par les lois et règlements applicables aux fins de protéger les salariés contre les accidents et les maladies professionnelles.

De plus, l'Employeur fournit annuellement aux salariés assignés au lieu d'enfouissement technique, au réseau des écocentres, à l'aéroport, au préventionniste en sécurité incendie et au coordonnateur régional en sécurité incendie et préventionniste, trois (3) paires de pantalons et trois (3) chemises, ainsi qu'une (1) paire de souliers de sécurité pour le préposé à l'entretien.

Le salarié doit utiliser les articles et l'outillage de protection et de sécurité fournis par l'Employeur.

L'Employeur fournit un (1) manteau « 3 dans 1 » à l'inspecteur régional des cours d'eau, au préventionniste en sécurité incendie et au coordonnateur régional en sécurité incendie et préventionniste.

L'Employeur fournit un (1) manteau à l'effigie de la MRC aux salariés du lieu d'enfouissement technique, au réseau des écocentres, à ceux de l'aéroport ainsi qu'aux inspecteurs et techniciens en évaluation qui travaillent à l'extérieur.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 a) Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en avise le salarié concerné au moyen d'un avis écrit qui contient les faits à l'origine de cette mesure. Cet avis est également transmis simultanément au Syndicat;
- b) Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs.
- 21.02 Toute mesure disciplinaire ou lettre de réprimande versée au dossier d'un salarié est retirée après douze (12) mois, à moins d'une récidive de même nature, auquel cas le délai se prolonge d'un délai de (12) mois supplémentaire.
- Ce délai est également prolongé d'une durée égale à toute période d'absence du salarié supérieure à trente (30) jours consécutifs (absence autorisée, maladie, lésion professionnelle, etc.).
- 21.03 Une suspension doit être limitée dans le temps.
- 21.04 La décision de faire un renvoi ou d'imposer une mesure disciplinaire doit être communiquée au salarié avec copie au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident reproché.
- 21.05 Un salarié qui rencontre l'Employeur pour des motifs disciplinaires doit être accompagné d'un représentant du Syndicat, à moins qu'il y renonce par écrit avec copie au Syndicat.
- 21.06 La suspension disciplinaire n'interrompt pas le service continu du salarié ni son ancienneté.
- 21.07 L'arbitre des griefs choisi ou désigné pour régler les griefs a juridiction pour entendre et décider de tout grief concernant une mise à pied ou un renvoi.
- 21.08 Aucun aveu signé par un salarié à l'Employeur ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat.
- 21.09 Le salarié a le droit de consulter son dossier, seul ou accompagné d'un représentant syndical, en tout temps, en transmettant un avis au directeur général.
- 21.10 Lorsque l'Employeur ou un de ses représentants a des reproches ou des réprimandes à adresser à un seul salarié, il doit le faire privément et, si le salarié le désire, en présence d'un représentant du Syndicat.
- 21.11 Pour les fins de la présente convention collective, une réprimande verbale ne peut être interprétée comme une mesure disciplinaire et ne peut servir à une gradation des sanctions.

Handwritten signature and initials:
M.C.
150

ARTICLE 22 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE

- 22.01 C'est le ferme désir des parties de régler le plus promptement que possible tous les griefs.
- 22.02 Le Syndicat qui désire soumettre un grief le soumet par écrit au directeur général dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait donnant lieu au grief.
- 22.03 L'Employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière du conseil des maires tenue après que le grief a été soumis au directeur général.
- 22.04 L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer sur demande afin de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.
- 22.05 a) Tout vice de forme dans la rédaction d'un grief peut être corrigé et n'entraîne pas son annulation.
b) Cependant, l'Employeur doit être prévenu de la correction et cette dernière ne doit pas modifier le fond du grief.
- 22.06 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'avoir logé ou d'être impliqué dans un grief.
- 22.07 Le salarié qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à une réclamation.
- 22.08 a) Dans le cas d'un grief collectif ou d'un grief syndical, le Syndicat soumet un grief dans le même délai qu'un grief individuel.
b) Dans tous les cas, le dépôt d'un grief constitue une demande d'arbitrage.
- 22.09 a) Dans les trente (30) jours ouvrables du délai prévu à l'article 22.03, l'une ou l'autre des parties peut proposer le nom d'un arbitre unique.
b) À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre unique.
- 22.10 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.
- 22.11 a) Le tribunal décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention collective.
b) Il ne peut modifier la convention collective ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 22.12 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention collective et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou y ajouter quoi que soit.
- 22.13 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en matière disciplinaire.
- 22.14 a) La sentence arbitrale est finale et lie les parties;

met *Q B KC*

- b) Elle est rendue par écrit dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition, sauf circonstances particulières qui doivent y être mentionnées.

22.15 Le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage telle que prévue à la présente convention collective, soit à compter de la première rencontre entre les parties telle que prévue à l'article 11.07 de la présente convention ou à compter de l'introduction d'un changement technologique, le cas échéant.

22.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 23 - FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE SÉJOURS

23.01 Les frais de déplacement et de séjours du salarié appelé à se déplacer dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés suivant les taux prévus à la politique en vigueur chez l'Employeur, sous réserve de la lettre d'entente n° 2023-02.

Sous réserve de la fluctuation de taux de l'essence qui est prévue à cette politique, ces taux ne peuvent être inférieurs aux taux en vigueur à la signature de la présente entente.

ARTICLE 24 – SALAIRE, CLASSIFICATION ET PÉRIODE DE PAIE

24.01 a) Le versement de la paie est effectué par dépôt direct au compte du salarié chaque jeudi qui suit la semaine pour laquelle le salaire est dû.

b) Si le jeudi coïncide avec un jour de congé chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

c) Les classes d'emploi et les taux de salaire des salariés régis par la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « A » de la convention collective.

d) Si de nouvelles fonctions ou nouvelles classes d'emplois sont créées à l'intérieur de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention ou en cas de modification substantielle d'une fonction existante, l'Employeur doit consulter le Syndicat sur la classification et le salaire approprié sans préjudice au droit de l'Employeur de fixer le salaire ainsi que la classification à défaut d'entente.

24.02 a) Le salarié régulier à temps complet, dont la classe d'emploi comporte des échelons, augmente d'un (1) échelon par année de service au 1^{er} janvier de chaque année.

b) Tout nouveau salarié régulier à temps complet embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin d'une année, augmente d'un échelon dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.

c) Le salarié régulier à temps partiel, le salarié saisonnier ou le salarié temporaire, dont la classe d'emploi comporte des échelons, augmente

Handwritten signature/initials

d'un (1) échelon au 1^{er} janvier d'une année lorsqu'il justifie 2 080 heures ou 1 820 heures de service, selon le cas.

24.03 Les renseignements compris au bordereau de paie doivent indiquer notamment :

- a) les nom et prénom du salarié;
- b) date de la période de paie ;
- c) taux de salaire;
- d) temps régulier et supplémentaire;
- e) déductions;
- f) montant net;
- g) salaire net;
- h) montant brut;
- i) heures vacances;
- j) heures fériées;
- k) heures accumulées;
- l) heures mobiles.

24.04 **Fermeture de l'établissement**

Lorsque le directeur général décide d'autoriser les salariés à quitter leur travail avant la fin de la journée régulière de travail pour cause de fermeture de l'établissement, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE PAR FINANCEMENT SALARIAL DE LA FTQ (RRFS-FTQ)

25.01 Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée, soient des participants au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).

25.02 La participation des salariés admissibles est obligatoire.

25.03 Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et ses règlements.

25.04 L'Employeur ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.

25.05 L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite, et tel contrat (convention d'administration avec l'Employeur) fait partie intégrante de la convention collective.

25.06 Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le

RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.

- 25.07 Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès la fin de leur période d'essai ou, si avant, le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle le salarié satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) avoir reçu de l'Employeur une rémunération égale à trente-cinq pour cent (35 %) du maximum des gains admissibles; ou
 - b) avoir complété sept cents (700) heures de travail au service de l'Employeur.
- 25.08 Le salaire cotisable comprend le salaire payé, incluant le salaire à temps supplémentaire et le salaire non payé durant les absences, comme prévu ci-bas.
- 25.09 Pour les fins de l'article 25.08, les périodes d'absences ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la *Loi de l'impôt sur le revenu* :
- Absences rémunérées en vertu de la convention collective ou de la Loi;
 - Accident du travail ou maladie professionnelle;
 - Accident ou maladie non relié au travail;
 - Libération pour activité syndicale;
- Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu n'eût été son absence.
- 25.10 La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de sept pour cent (7 %) par année à compter de la signature de la convention collective et pour toute la durée de celle-ci. La cotisation du salarié est au même taux.
- 25.11 L'Employeur déduit la cotisation salariale au RRFS-FTQ telle que déterminée par le Comité de retraite du RRFS-FTQ.
- Pour toute modification à la cotisation salariale, l'Employeur est avisé au moins un mois à l'avance.
- 25.12 L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les salariés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. Le salarié peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.
- 25.13 Malgré toute disposition du régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), le présent article ne peut avoir pour effet d'augmenter la cotisation patronale prévue à la présente ni d'engager de quelque façon que ce soit la responsabilité de l'Employeur quant à tout déficit du fonds.



ARTICLE 26 - NON-DISCRIMINATION

- 26.01 a) L'Employeur reconnaît que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tel qu'affirmé dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- b) L'Employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice pour tout salarié en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la charte mentionnée au paragraphe précédent.
- 26.02 L'Employeur convient de n'exercer par ses représentants directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa langue, de son sexe, son identité ou l'expression de son genre, son orientation sexuelle, de son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.
- 26.03 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser une autre langue que le français dans son travail, à moins que cela soit fait conformément à *la Charte de la langue française*.

ARTICLE 27 - RESPONSABILITÉ CIVILE

- 27.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas de fautes lourdes ou de négligence grossière du salarié.
- 27.02 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi par suite d'actes posés de bonne foi dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que salarié de l'Employeur.
- L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la loi impose à ce salarié en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) le salarié ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur général, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation ;
- c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis à cette fin.
- 27.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

ARTICLE 28 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 28.02 Le Syndicat obtient sans frais une copie des procès-verbaux du conseil des maires de la MRC de Charlevoix-Est.
- 28.03 Une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure est versée au chef d'équipe du lieu d'enfouissement technique.
- 28.04 Une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure est versée au responsable des opérations de l'Aéroport de Charlevoix et inspecteur des programmes de la SHQ.
- 28.05 Une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure est versée au chef d'équipe du service de l'évaluation.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 La convention collective est d'une durée de six (6) ans. Elle entre en vigueur à sa signature pour expirer le 18 juillet 2028.
- 29.02 La convention collective n'a pas d'effet rétroactif, sous réserve des montants à être versés aux salariés, et ce, en application des échelles de salaire ainsi que la différence quant à la cotisation patronale suivant la hausse du salaire cotisable au RRFS-FTQ en raison desdites échelles depuis le 19 juillet 2022.
- 29.03 Les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 29.04 Dans le cas où, par législation ou par suite d'une décision de l'Employeur, il y a fusion, annexion ou changement de structure juridique de l'Employeur, ce dernier prend les mesures nécessaires pour protéger les salariés réguliers en conformité avec la législation existante.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



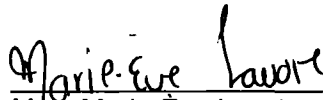
Mme Odile Comeau
Préfète



M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Eve Lavoie

11/09/2023

Handwritten initials and date:
11/09/2023

ANNEXE A

Plan de classification des postes

| Groupes | Emplois à la MRC de Charlevoix-Est |
|---------|--|
| 1 | Manceuvre au LET |
| | Préposé(e) à l'entretien ménager |
| 2 | Adjointe administrative |
| | Inspecteur(trice) en évaluation |
| | Inspecteur(trice) des programmes de la SHQ |
| | Inspecteur(trice) à l'urbanisme et à l'inventaire résidentiel |
| | Opérateur de machinerie lourde au LET |
| | Préposé(e) au lieu d'enfouissement technique (LET) |
| | Secrétaire – réceptionniste au LET |
| | Préposé(e) aux opérations à l'Aéroport de Charlevoix |
| | Préposé(e) au réseau des écocentres |
| 3 | Adjointe administrative à la direction générale |
| | Technicien(ne) en administration |
| | Technicien(ne) en bureautique |
| | Technicien(ne) en évaluation |
| | Technicien(ne) attitré à la géomatique |
| | Préventionniste en sécurité incendie |
| | Responsable des opérations à l'Aéroport de Charlevoix et inspecteur des programmes de la SHQ |
| 4 | Agent(e) de développement économique |
| | Aménagiste |

ANNEXE B
Échelons salariales

| Échelle salariale du 19 juillet 2022 au 18 juillet 2023 (6,25 %) | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Groupe | Embauche | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 | Échelon 11 | Échelon 12 |
| 1 | 16,22 \$ | 17,38 \$ | 17,77 \$ | 18,17 \$ | 18,56 \$ | 19,23 \$ | 19,89 \$ | 20,58 \$ | 21,25 \$ | 22,00 \$ | 22,77 \$ | 23,57 \$ | 24,34 \$ |
| 2 | 18,43 \$ | 19,68 \$ | 20,13 \$ | 20,57 \$ | 21,00 \$ | 21,71 \$ | 22,41 \$ | 23,17 \$ | 23,94 \$ | 24,76 \$ | 25,55 \$ | 26,45 \$ | 27,30 \$ |
| 3 | 21,55 \$ | 22,91 \$ | 23,40 \$ | 23,87 \$ | 24,36 \$ | 25,16 \$ | 25,93 \$ | 26,74 \$ | 27,59 \$ | 28,44 \$ | 29,35 \$ | 30,31 \$ | 31,20 \$ |
| 4 | 27,23 \$ | 28,62 \$ | 29,07 \$ | 29,55 \$ | 30,03 \$ | 30,77 \$ | 31,55 \$ | 32,32 \$ | 33,11 \$ | 33,93 \$ | 34,72 \$ | 35,60 \$ | 36,47 \$ |

| Échelle salariale du 19 juillet 2023 au 18 juillet 2024 (6 %) | | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Groupe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
| 1 | 20,39 \$ | 21,08 \$ | 21,82 \$ | 22,53 \$ | 23,32 \$ | 24,14 \$ | 24,98 \$ | 25,80 \$ | - | - |
| 2 | 23,01 \$ | 23,75 \$ | 24,56 \$ | 25,37 \$ | 26,24 \$ | 27,09 \$ | 28,03 \$ | 28,93 \$ | - | - |
| 3 | 25,31 \$ | 25,82 \$ | 26,67 \$ | 27,48 \$ | 28,35 \$ | 29,25 \$ | 30,15 \$ | 31,11 \$ | 32,13 \$ | 33,07 \$ |
| 4 | 31,32 \$ | 31,83 \$ | 32,62 \$ | 33,44 \$ | 34,26 \$ | 35,09 \$ | 35,96 \$ | 36,81 \$ | 37,74 \$ | 38,65 \$ |

mel
hcv

Échelle salariale du 19 juillet 2024 au 18 juillet 2025 (2,75 %)

| Groupe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 20,95 \$ | 21,66 \$ | 22,42 \$ | 23,14 \$ | 23,97 \$ | 24,80 \$ | 25,67 \$ | 26,51 \$ | - | - |
| 2 | 23,64 \$ | 24,41 \$ | 25,24 \$ | 26,07 \$ | 26,96 \$ | 27,83 \$ | 28,80 \$ | 29,73 \$ | - | - |
| 3 | 26,00 \$ | 26,54 \$ | 27,40 \$ | 28,24 \$ | 29,13 \$ | 30,05 \$ | 30,98 \$ | 31,96 \$ | 33,02 \$ | 33,98 \$ |
| 4 | 32,18 \$ | 32,70 \$ | 33,51 \$ | 34,36 \$ | 35,20 \$ | 36,06 \$ | 36,95 \$ | 37,82 \$ | 38,78 \$ | 39,72 \$ |

Échelle salariale du 19 juillet 2025 au 18 juillet 2026 (2 %)

| Groupe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 21,36 \$ | 22,10 \$ | 22,86 \$ | 23,61 \$ | 24,45 \$ | 25,30 \$ | 26,18 \$ | 27,04 \$ | - | - |
| 2 | 24,11 \$ | 24,89 \$ | 25,74 \$ | 26,59 \$ | 27,50 \$ | 28,39 \$ | 29,38 \$ | 30,32 \$ | - | - |
| 3 | 26,52 \$ | 27,07 \$ | 27,95 \$ | 28,80 \$ | 29,71 \$ | 30,65 \$ | 31,60 \$ | 32,60 \$ | 33,68 \$ | 34,66 \$ |
| 4 | 32,83 \$ | 33,36 \$ | 34,18 \$ | 35,05 \$ | 35,91 \$ | 36,78 \$ | 37,69 \$ | 38,57 \$ | 39,55 \$ | 40,51 \$ |

Handwritten signatures and initials

| Échelle salariale du 19 juillet 2026 au 18 juillet 2027 (2 %) | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Groupe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
| 1 | 21,79 \$ | 22,54 \$ | 23,32 \$ | 24,08 \$ | 24,93 \$ | 25,80 \$ | 26,70 \$ | 27,58 \$ | - | - |
| 2 | 24,60 \$ | 25,39 \$ | 26,26 \$ | 27,13 \$ | 28,05 \$ | 28,96 \$ | 29,97 \$ | 30,93 \$ | - | - |
| 3 | 27,05 \$ | 27,61 \$ | 28,51 \$ | 29,38 \$ | 30,30 \$ | 31,27 \$ | 32,23 \$ | 33,25 \$ | 34,35 \$ | 35,35 \$ |
| 4 | 33,48 \$ | 34,02 \$ | 34,87 \$ | 35,75 \$ | 36,62 \$ | 37,52 \$ | 38,44 \$ | 39,35 \$ | 40,35 \$ | 41,32 \$ |

| Échelle salariale du 19 juillet 2027 au 18 juillet 2028 (2 %) | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Groupe | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
| 1 | 22,23 \$ | 22,99 \$ | 23,79 \$ | 24,56 \$ | 25,43 \$ | 26,32 \$ | 27,24 \$ | 28,13 \$ | - | - |
| 2 | 25,09 \$ | 25,90 \$ | 26,78 \$ | 27,67 \$ | 28,61 \$ | 29,53 \$ | 30,57 \$ | 31,55 \$ | - | - |
| 3 | 27,59 \$ | 28,16 \$ | 29,08 \$ | 29,96 \$ | 30,91 \$ | 31,89 \$ | 32,87 \$ | 33,92 \$ | 35,04 \$ | 36,06 \$ |
| 4 | 34,15 \$ | 34,70 \$ | 35,56 \$ | 36,46 \$ | 37,36 \$ | 38,27 \$ | 39,21 \$ | 40,13 \$ | 41,15 \$ | 42,15 \$ |

Handwritten signatures and initials

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETÉ

AU 11 septembre 2023

SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN

| Nom du salarié | Date d'embauche | Poste | Semaines | Années et mois |
|----------------|-----------------|--|----------|-------------------|
| | 1988-07-18 | Responsable des opérations de l'Aéroport et inspecteur des programmes de la SHQ et du TNO (40 hrs) | 1822 | 35 ans |
| | 1995-05-15 | Technicienne en administration | 1446 | 27 ans et 9 mois |
| | 1997-04-28 | Technicienne en évaluation | 1318 | 25 ans et 4 mois |
| | 1995-05-02 | Préposé au lieu d'enfouissement technique (LET) (40 hrs) | 1248 | 23 ans et 11 mois |
| | 2005-06-28 | Adjointe administrative à la direction générale | 943 | 18 ans et 1 mois |
| | 2007-05-21 | Inspectrice des programmes de la SHQ | 850 | 16 ans et 4 mois |
| | 2008-05-26 | Technicienne en bureautique | 773 | 14 ans et 10 mois |
| | 2011-05-25 | Opérateur de machinerie lourde au LET | 641 | 12 ans et 4 mois |
| | 2015-11-30 | Adjointe administrative à la direction du service de développement économique | 405 | 7 ans et 9 mois |
| | 2015-12-04 | Agente de bureau MDC | 404 | 7 ans et 9 mois |
| | 2018-06-11 | Inspecteur en évaluation | 273 | 5 ans et 3 mois |
| | 2020-01-15 | Agente développement économique (35 hrs) | 190 | 3 ans et 8 mois |
| | 2021-02-22 | Agente de vitalisation (35 hrs) | 133 | 2 ans et 7 mois |
| | 2021-03-01 | Agente développement économique (35 hrs) | 132 | 2 ans et 7 mois |

mul
6/22

| | | | | |
|--|------------|--|----|-----------------|
| | 2021-11-15 | Agente développement économique Accès entreprises Québec (35 hrs) | 95 | 1 an et 10 mois |
| | 2022-04-03 | Agent de développement social (35 hrs) | 75 | 1 an et 5 mois |
| | 2022-04-03 | Aménagiste (35 hrs) | 75 | 1 an et 5 mois |
| | 2022-05-30 | Adjointe administrative (35 hrs) | 67 | 1 an et 3 mois |
| | 2022-07-06 | Agente de développement MADA (18 hrs) | 42 | 10 mois |
| | 2022-09-06 | Agent développement économique (35 hrs) | 53 | 1 an |
| | 2022-10-31 | Technicien au LET (40 hrs) | 45 | 10 mois |
| | 2022-11-21 | Agente de développement économique (35 hrs) | 41 | 9 mois |
| | 2023-01-09 | Chargé de projet en immigration (35 hrs) | 35 | 8 mois |

SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

| Nom du salarié | Date d'embauche | Poste | Semaines | Années et mois |
|----------------|-----------------|--|----------|------------------|
| | 2009-01-07 | Préposée à l'entretien ménager (35hrs) | 534 | 10 ans et 3 mois |

SALARIÉS TEMPORAIRES

| Nom du salarié | Date d'embauche | Poste | Semaines | Années et mois |
|----------------|-----------------|---|----------|----------------|
| | 2013-05-06 | Manœuvre au LET (40 hrs) | 32 | 7 mois |
| | 2021-10-22 | Manœuvre au LET (40 hrs) | 18 | 4 mois |
| | 2023-05-08 | Préposé aux opérations à l'Aéroport (40 hrs) | 17 | 4 mois |
| | 2023-07-04 | Inspecteur en évaluation - Étudiant (32 hrs) | 10 | 2 mois |

DES SALARIÉS À L'ESSAI

| Nom du salarié | Date d'embauche | Poste | Semaines | Années et mois |
|----------------|-----------------|-----------------------------------|----------|----------------|
| | 2023-06-19 | Aménagiste-inspecteur (35 hrs) | 12 | 3 mois |

me
Q B 14c

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-01

Semaine normale de travail de M. [REDACTED]

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Et : M. [REDACTED]

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La semaine normale de travail de M. [REDACTED] lorsqu'il n'est pas assigné à l'aéroport, est de quarante (40) heures par semaine.
2. Il est entendu qu'il s'agit d'une condition d'exception qui vise uniquement la personne de M. [REDACTED]

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



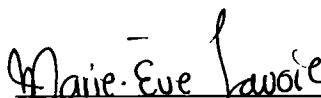
Mme Odile Coméau
Préfète



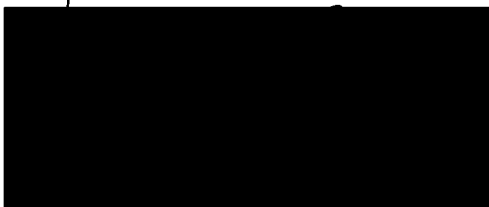
M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie



LETTRE D'ENTENTE N° 2023-02

Frais de déplacement des salariés affectés à l'évaluation

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les salariés affectés à l'évaluation et qui ont à se déplacer avec leur véhicule à l'intérieur du territoire de la Ville de Clermont, ont droit à une allocation de cinq dollars (5 \$) par déplacement de moins de sept (7) kilomètres.


En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

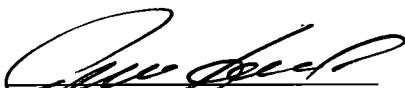
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



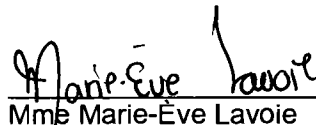
Mme Odile Comeau
Préfète



M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-03

Nomination de Mme [REDACTED] au poste de « technicien en évaluation »

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Et : Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT l'évolution des besoins organisationnels au sein du service d'évaluation municipale;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] occupe actuellement les postes d'« inspecteur des programmes de la SHQ » et d'« inspecteur en évaluation »;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] détient une accréditation particulière émise et reconnue par la Société d'habitation du Québec;

CONSIDÉRANT QU' en date de la présente lettre d'entente, Mme [REDACTED] travaille depuis plus de quinze (15) ans au sein du service d'évaluation municipale de l'Employeur;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de nommer, à compter du 19 juillet 2023, Mme [REDACTED] à un poste de « technicien en évaluation »;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.5 de la convention collective oblige l'Employeur à afficher tout nouveau poste qu'il désire pourvoir;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.8 de la convention collective oblige l'Employeur à accorder un poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences et aux qualifications requises par ledit poste;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. À compter du 19 juillet 2023, l'Employeur crée un nouveau poste de « technicien en évaluation et aux programmes de la SHQ ».
3. Le poste fait partie du groupe 3 de la classification de postes actuellement en vigueur et il est un poste de salarié régulier à temps complet au sens de la convention collective.
4. Malgré l'article 8.5 de la convention collective, les parties conviennent que l'Employeur n'avait pas l'obligation d'afficher le nouveau poste de « technicien en évaluation et aux programmes de la SHQ » lors de sa création.

5. Malgré la procédure d'attribution prévue à l'article 8.8 de la convention collective, les parties conviennent que Mme [REDACTED] a été nommée au poste de « technicien en évaluation et aux programmes de la SHQ » à compter de sa création, soit le 19 juillet 2023.
6. À compter de sa nomination au poste de « technicien en évaluation et aux programmes de la SHQ », Mme [REDACTED] reçoit un salaire horaire de 29,25 \$, soit l'échelon 6 du groupe 3 de la structure salariale en vigueur.
7. Suivant cette nomination, l'article 8.04 de la convention s'applique pour les anciens postes occupés par Mme [REDACTED], soit les postes d'« inspecteur des programmes de la SHQ » et d'« inspecteur en évaluation ».
8. Les parties conviennent que cette lettre d'entente n'a pas pour effet de créer un événement au sens de la *Loi sur l'équité salariale*.
9. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.
10. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer de précédent.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



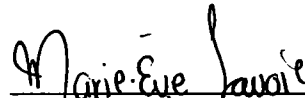
Mme Odile Comeau
Préfète



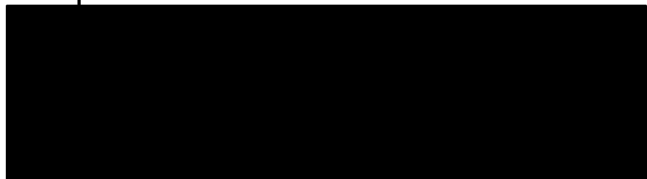
M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Eve Lavoie



LETTRE D'ENTENTE N° 2023-04

Poste de « technicien en administration » occupé par Mme [REDACTED]

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Et : Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT l'évolution des besoins organisationnels au sein du service administratif de l'Employeur;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] occupe actuellement un poste de « technicien en administration »;

CONSIDÉRANT QU' en date de la présente lettre d'entente, Mme [REDACTED] occupe un emploi depuis plus de vingt-sept (27) ans chez l'Employeur;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] a complété la certification de directeur municipal agréé auprès de l'Association des directeurs municipaux du Québec, soit une certification reconnue dans le milieu municipal;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] fait actuellement des études supérieures, soit un certificat en administration des affaires, et que, lorsqu'elles seront complétées, l'Employeur désire modifier l'organisation du travail;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] estime compléter son certificat universitaire à la session d'automne 2023 qui se termine le ou vers le 31 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de créer, après la complétude des études supérieures de Mme [REDACTED] soit le ou vers le mois de janvier 2024, un nouveau poste de « responsable des opérations financières »;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de nommer Mme [REDACTED] à ce nouveau poste de « responsable des opérations financières »;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.5 de la convention collective oblige l'Employeur à afficher tout nouveau poste qu'il désire pourvoir;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.8 de la convention collective oblige l'Employeur à accorder un poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences et aux qualifications requises par ledit poste;

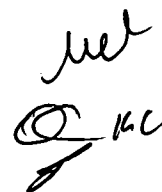
[Signature]
146

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Au plus tard un (1) mois suivant la complétude et la réussite du certificat en administration des affaires par Mme [REDACTED] soit le ou vers le mois de janvier 2024, l'Employeur crée un nouveau poste de « responsable des opérations financières » au sein de l'unité d'accréditation.
3. Le poste de « responsable des opérations financières » fera alors partie du groupe 4 de la classification de postes actuellement en vigueur et il sera un poste de salarié régulier à temps complet au sens de la convention collective.
4. Malgré l'article 8.5 de la convention collective, lors de sa création, les parties conviennent que l'Employeur n'aura pas l'obligation d'afficher le nouveau poste de « responsable des opérations financières ».
5. Malgré la procédure d'attribution prévue à l'article 8.8 de la convention collective, les parties conviennent que Mme [REDACTED] sera nommée au poste de « responsable des opérations financières » à compter de sa création.
6. À compter de sa nomination au poste de « responsable des opérations financières », Mme [REDACTED] recevra le salaire égal ou immédiatement supérieur à sa rémunération à titre de « technicienne en administration ».

Par exemple, en tenant compte des échelles salariales existantes, si le poste de « responsable des opérations financières » est créé le 1er février 2024 et que Mme [REDACTED] gagne alors, comme « technicienne en administration », un salaire horaire de 33.07 \$, alors son nouveau salaire horaire sera de 33,44 \$ (échelon 4, groupe 4).
7. Lors de la création du nouveau poste de « responsable des opérations financières », l'article 8.04 de la convention s'applique.
8. Advenant la fin du lien d'emploi de Mme [REDACTED] avant l'obtention de son certificat en administration des affaires ou la création du nouveau poste de « responsable des opérations financières », la présente lettre d'entente devient immédiatement caduque. Entre autres, l'Employeur n'a alors pas l'obligation de créer un poste de « responsable des opérations financières ».
9. Les parties conviennent que cette lettre d'entente n'a pas pour effet de créer un événement au sens de la *Loi sur l'équité salariale*.
10. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.
11. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer de précédent.

[Signatures à la page suivante]



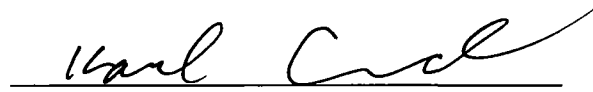
En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



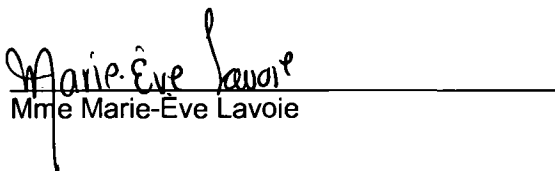
Mme Odile Comeau
Préfète



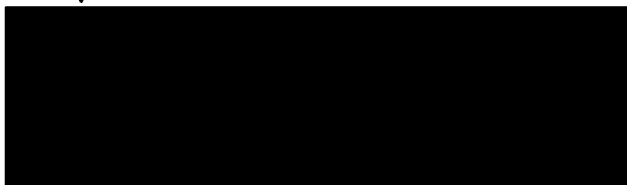
M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie



LETTRE D'ENTENTE N° 2023-05

Nomination de Mme [REDACTED] au poste de « technicien en bureautique »

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Et : Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT l'évolution des besoins organisationnels au sein du service administratif;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] occupe actuellement le poste d'« agent de bureau »;

CONSIDÉRANT QU' en date de la présente lettre d'entente, Mme [REDACTED] occupe un emploi depuis plus de sept (7) ans au sein de l'Employeur;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] détient un diplôme d'études collégiales en techniques de la bureautique;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de nommer, à compter du 19 juillet 2023, Mme [REDACTED] à un poste de « technicien en bureautique »;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.5 de la convention collective oblige l'Employeur à afficher tout nouveau poste qu'il désire pourvoir;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.8 de la convention collective oblige l'Employeur à accorder un poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences et aux qualifications requises par ledit poste;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. À compter du 19 juillet 2023, l'Employeur crée un nouveau poste de « technicien en bureautique » au sein de l'unité d'accréditation.
3. Le poste fait partie du groupe 3 de la classification de postes actuellement en vigueur et il est un poste de salarié régulier à temps complet au sens de la convention collective.
4. Malgré l'article 8.5 de la convention collective, lors de sa création, les parties conviennent que l'Employeur n'avait pas l'obligation d'afficher le nouveau poste de « technicien en bureautique ».

Handwritten signature and initials
146

5. Malgré la procédure d'attribution prévue à l'article 8.8 de la convention collective, les parties conviennent que Mme [REDACTED] a été nommée au poste de « technicien en bureautique » à compter de sa création, soit le 19 juillet 2023.
6. À compter de sa nomination au poste de « technicien en bureautique », Mme [REDACTED] reçoit un salaire horaire de 29,25 \$, soit l'échelon 6 du groupe 3 de la structure salariale en vigueur.
7. L'Employeur entend abolir le poste d'« agent de bureau » dès la prochaine séance du conseil des maires qui doit se tenir le 29 août. La présente lettre d'entente tient lieu et place de l'avis écrit devant être remis au Syndicat en vertu de l'article 8.04 de la convention collective en vigueur.
8. Les parties conviennent que cette lettre d'entente n'a pas pour effet de créer un événement au sens de la *Loi sur l'équité salariale*.
9. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.
10. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer de précédent.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

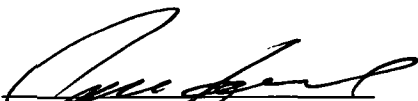
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



Mme Odile Comeau
Préfète



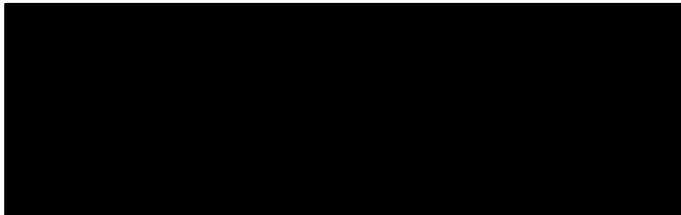
M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie



LETTRE D'ENTENTE N° 2023-06

Poste de « technicien en évaluation foncière » occupé par Mme [REDACTED]

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Et : Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT l'évolution des besoins organisationnels relatifs au sein du service d'évaluation municipale;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] occupe actuellement le poste de « technicien en évaluation » et qu'elle agit également comme chef d'équipe;

CONSIDÉRANT QU' en date de la présente lettre d'entente, Mme [REDACTED] occupe un emploi depuis plus de vingt-quatre (24) ans chez l'Employeur;

CONSIDÉRANT QUE le 1^{er} mai 2023, l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec (ci-après : l'« **OÉAQ** ») a partiellement reconnu la demande d'équivalence à la profession d'évaluateur agréé de Mme [REDACTED] et ce, sous réserve de l'obtention d'un certificat universitaire au plus tard dans un délai de cinq (5) ans de sa décision;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] fait actuellement des études supérieures, soit un microprogramme en gestion urbaine et immobilière, et que, lorsqu'elles seront complétées, l'Employeur désire modifier l'organisation du travail;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] estime compléter son microprogramme universitaire à la session d'automne 2024 qui se termine le ou vers le 31 décembre 2024;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de créer, après la complétude du microprogramme de Mme [REDACTED], soit vers le mois de janvier 2025, un nouveau poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale »;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de nommer Mme [REDACTED] à ce nouveau poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipal »;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.5 de la convention collective oblige l'Employeur à afficher tout nouveau poste qu'il désire pourvoir;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.8 de la convention collective oblige l'Employeur à accorder un poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé

mel
14
[Signature]

leur candidature, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences et aux qualifications requises par ledit poste;

CONSIDÉRANT QUE suivant la complétude de son microprogramme, Mme [REDACTED] doit aussi compléter le certificat en gestion urbaine et immobilière, soit l'un des certificats requis par l'OÉAQ, le ou vers le mois de mai 2026;

CONSIDÉRANT QUE lorsque Mme [REDACTED] estime obtenir son titre d'évaluateur agréé de l'OÉAQ le ou vers le mois de décembre 2026, et que, lorsque cela sera fait, l'Employeur désire modifier l'organisation du travail;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur d'exclure, après l'obtention du titre d'évaluateur agréé de Mme [REDACTED] soit vers le mois de janvier 2025, le poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale »;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de créer, après la complétude du microprogramme de Mme [REDACTED], soit vers le mois de janvier 2027, le poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale » de l'unité d'accréditation;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Création d'un poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale »
 - a) Au plus tard un (1) mois suivant la complétude et la réussite du microprogramme en gestion urbaine immobilière par Mme [REDACTED] soit le ou vers le mois de janvier 2025, l'Employeur crée un poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale » au sein de l'unité d'accréditation.
 - b) Le poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale » fera alors partie du groupe 4 de la classification de postes actuellement en vigueur et il sera un poste de salarié régulier à temps complet au sens de la convention collective.
 - c) Malgré l'article 8.5 de la convention collective, lors de sa création, les parties conviennent que l'Employeur n'aura pas l'obligation d'afficher le poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale ».
 - d) Malgré la procédure d'attribution prévue à l'article 8.8 de la convention collective, les parties conviennent que Mme [REDACTED] sera alors nommée au poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale » à compter de sa création.
 - e) À compter de sa nomination au poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale », Mme [REDACTED] recevra le salaire égal ou immédiatement supérieur à sa rémunération à titre de chef d'équipe au service d'évaluation.

Par exemple, en tenant compte de l'échelle salariale existante, si le poste de « Responsable des opérations du service d'évaluation municipale » est créé le

1^{er} février 2025 et que Mme [REDACTED] gagne alors, comme « technicien en évaluation », un salaire horaire de 35,98 \$, soit 33,98 \$ (échelon 10, groupe 3) et la prime de chef d'équipe de deux dollars (2 \$), alors son nouveau salaire horaire sera de 36,06 \$ (échelon 6, groupe 4).

- f) Dès sa nomination au poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale », Mme [REDACTED] continue de réaliser les tâches qu'elle effectuait auparavant à titre de chef d'équipe.

En revanche, à compter sa nomination au poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale », la prime de chef d'équipe prévue à l'article 28.05 de la convention collective est abrogée.

- g) Suivant cette nomination, l'article 8.04 de la convention s'applique pour l'ancien poste occupé par Mme [REDACTED], soit le poste de « technicien en évaluation ».

3. Création d'un poste de cadre de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale »

- a) Au plus tard un (1) mois suivant l'obtention du titre d'évaluateur agréé par Mme [REDACTED] soit le ou vers le mois de janvier 2027, les parties conviennent d'exclure le poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale » de l'unité d'accréditation.

- b) À ce moment, le poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale » sera considéré comme un poste de cadre supérieur au sens du *Code du travail*.

- c) Les parties conviennent alors de discuter et de clarifier les tâches qui seront alors maintenues et exclues de l'unité d'accréditation.

4. Advenant la fin du lien d'emploi de Mme [REDACTED] avant la complétude et la réussite du Microprogramme en gestion urbaine immobilière par Mme [REDACTED] la présente entente devient caduque. Entre autres, l'Employeur n'a alors pas l'obligation de créer un poste de « responsable des opérations du service d'évaluation municipale ».

5. La présente lettre d'entente devient également caduque advenant la fin du lien d'emploi de Mme [REDACTED] avant l'obtention de son titre d'évaluateur agréé.

6. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer un événement au sens de la *Loi sur l'équité salariale*.

7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

8. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer de précédent.

[Signatures à la page suivante]

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



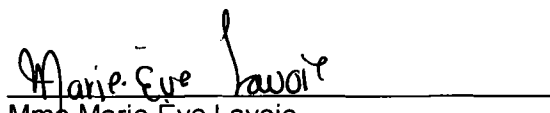
Mme Odile Comeau
Préfète



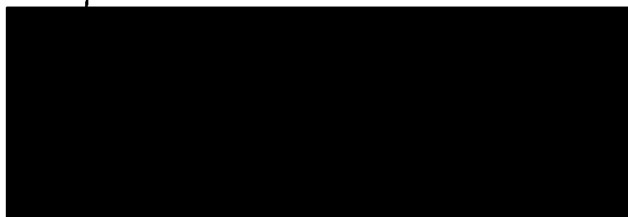
M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie



LETTRE D'ENTENTE N° 2023-07

Poste d'« adjoint administratif à la direction générale » occupé par Mme [REDACTED]

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

Et : Mme [REDACTED]

CONSIDÉRANT l'évolution des besoins organisationnels au sein du service administratif de l'Employeur;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] occupe actuellement un poste d'« adjoint administratif à la direction générale »;

CONSIDÉRANT QU' en date de la présente lettre d'entente, Mme [REDACTED] occupe un emploi depuis plus de dix-sept (17) ans chez l'Employeur;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] complète actuellement des études supérieures, soit un baccalauréat multidisciplinaire, et que, lorsqu'elles seront complétées, l'Employeur désire modifier l'organisation du travail en vigueur;

CONSIDÉRANT QUE Mme [REDACTED] estime compléter son baccalauréat multidisciplinaire à la session d'automne 2023 qui se termine le ou vers le 31 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de créer après la complétude des études supérieures de Mme [REDACTED] le ou vers le mois de janvier 2024, un nouveau p d'« adjoint exécutif à la direction générale »;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de nommer Mme [REDACTED] à ce nouveau poste d'« adjoint exécutif à la direction générale »;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.5 de la convention collective oblige l'Employeur à afficher tout nouveau poste qu'il désire pourvoir;

CONSIDÉRANT QUE l'article 8.8 de la convention collective oblige l'Employeur à accorder un poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences et aux qualifications requises par ledit poste;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Handwritten signatures and initials:
[Signature] [Signature] [Signature]

2. Au plus tard un (1) mois suivant la complétude et la réussite du baccalauréat multidisciplinaire par Mme [REDACTED] soit le ou vers le mois de janvier 2024, l'Employeur crée un nouveau poste d'« adjoint exécutif à la direction générale » au sein de l'unité d'accréditation.
3. Le poste d'« adjoint exécutif à la direction générale » fera alors partie du groupe 4 de la classification de postes actuellement en vigueur et il sera un poste de salarié régulier à temps complet au sens de la convention collective.
4. Malgré l'article 8.5 de la convention collective, lors de sa création, les parties conviennent que l'Employeur n'aura pas l'obligation d'afficher le nouveau poste d'« adjoint exécutif à la direction générale ».
5. Malgré la procédure d'attribution prévue à l'article 8.8 de la convention collective, les parties conviennent que Mme [REDACTED] sera nommée au poste de « adjoint exécutif à la direction générale » à compter de sa création.
6. À compter de sa nomination au poste d'« adjoint exécutif à la direction générale », [REDACTED] recevra le salaire égal ou immédiatement supérieur à sa rémunération à titre d'« adjointe administrative à la direction générale ».

Par exemple, en tenant compte des échelles salariales existantes, si le poste d'« adjoint exécutif à la direction générale » est créé le 1^{er} février 2024 et que Mme [REDACTED] gagne alors, comme « adjointe administrative à la direction générale », un salaire horaire de 33,07 \$, alors son nouveau salaire horaire est de 33,44 \$ (échelon 4, groupe 4).
7. Suivant cette nomination, l'article 8.04 de la convention s'applique pour l'ancien poste occupé par Mme [REDACTED] soit le poste d'« adjoint administratif à la direction générale ».
8. Advenant la fin du lien d'emploi de Mme [REDACTED] avant l'obtention de son baccalauréat multidisciplinaire ou la création du nouveau poste « d'adjoint exécutif à la direction générale », la présente entente devient immédiatement caduque.

Entre autres, l'Employeur n'a alors pas l'obligation de créer un poste d'« d'adjoint exécutif à la direction générale ».
9. Les parties conviennent que cette lettre d'entente n'a pas pour effet de créer un événement au sens de la *Loi sur l'équité salariale*.
10. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
11. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer de précédent.

[Signatures à la page suivante]

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



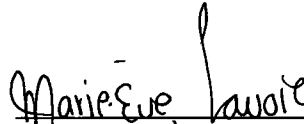
Mme Odile Comeau
Préfète



M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie



KC

LETTRE D'ENTENTE N° 2023-08

Engagements de l'Employeur

Entre : Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

ci-après : l'« **Employeur** »

Et : Syndicat de la fonction publique section locale 4620

ci-après : le « **Syndicat** »

1. Au plus tard dans six (6) mois suivant la signature de la convention collective, soit le 11 mars 2024, l'Employeur s'engage à :
 - a) adopter une politique sur le télétravail;
 - b) mettre à jour sa politique relativement aux frais de déplacement et de séjour.
2. Avant l'adoption et la modification de l'une ou l'autre de ces politiques, l'Employeur offrira au Syndicat l'opportunité de discuter des modalités comprises à celles-ci.
3. La décision finale du contenu de ces politiques demeure à l'entière discrétion de l'Employeur.
4. La présente lettre d'entente n'a pas pour effet de créer de précédent.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Clermont, ce 11^e jour de septembre 2023.

LA MRC DE CHARLEVOIX-EST

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4620



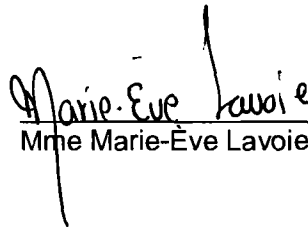
Mme Odile Comeau
Préfète



M. Karl Chouinard



M. Pierre Girard
Directeur général



Mme Marie-Ève Lavoie