

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE
DU QUÉBEC INC.**

et

LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE MATAWINIE

2018-2023

CONVENTION COLLECTIVE

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DISPOSITION DÉCLARATOIRE	4
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 3	DÉFINITION	4
ARTICLE 4	CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 5	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	7
ARTICLE 6	DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 7	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	7
ARTICLE 8	RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE	8
ARTICLE 9	DROIT D’AFFICHAGE	8
ARTICLE 10	TRANSMISSION DE DOCUMENTS	9
ARTICLE 11	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	9
ARTICLE 12	REPRÉSENTATION SYNDICALE	10
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 14	UTILISATION DE L’ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	11
ARTICLE 15	MISE À PIED ET LICENCIEMENT	12
ARTICLE 16	AFFECTATION TEMPORAIRE	12
ARTICLE 17	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 18	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BANQUE DE TEMPS	14
ARTICLE 19	CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	15
ARTICLE 20	VERSEMENT DE LA PAIE	15
ARTICLE 21	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	16
ARTICLE 22	CONGÉS SOCIAUX	17
ARTICLE 23	VACANCES ET PERMIS D’ABSENCE SANS TRAITEMENT	18
ARTICLE 24	RÉGIME D’ASSURANCES COLLECTIVES	20
ARTICLE 25	CONGÉ DE MALADIE	20
ARTICLE 26	RÉGIME ENREGISTRÉ D’ÉPARGNE DE RETRAITE	21
ARTICLE 27	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	21
ARTICLE 28	CONGÉ PARENTAL	22
ARTICLE 29	MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURES ADMINISTRATIVES	22
ARTICLE 30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D’ARBITRAGE	23
ARTICLE 31	DISPOSITIONS DIVERSES	24
ARTICLE 32	SALAIRE	24
ARTICLE 33	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	24
ARTICLE 34	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	25
ARTICLE 35	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES ET PUBLIQUES	26
ARTICLE 36	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	27

CONVENTION COLLECTIVE

« ANNEXE A » - TAUX DE TRAITEMENT29
« ANNEXE B » - LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT/MRC DE MATAWINIE ...39
« ANNEXE C » - FORMULAIRE DE CONSENTEMENT41
Lettre d'entente (1) 2018-0342
Lettre d'entente (2) 2018-0343

ARTICLE 1 DISPOSITION DÉCLARATOIRE

- 1.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires conformément à ses obligations légales et selon les règles applicables pour une bonne gestion, et en particulier, vu la nature de l'organisme, conformément aux mandats directs et indirects qu'il reçoit de l'électorat dont il dépend pour son existence.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.01 Le but de la convention collective est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations de travail entre l'employeur et les employés ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE 3 DÉFINITION

Dans la convention collective, les mots et expressions suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

3.01 **ANCIENNETÉ**

Désigne et comprend la durée totale de l'emploi exprimée en années, en mois et en jours. Elle s'applique à compter du 1^{er} jour d'entrée en fonction chez l'employeur.

3.02 **ANNÉE DE RÉFÉRENCE**

L'année de référence à la MRC est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3.03 **CONJOINT**

Par conjoint, on entend deux personnes :

- a) Qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

3.04 **EMPLOYÉ À L'ESSAI**

Désigne toute personne employée nouvellement embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 3.12.

3.05 **EMPLOYÉ PERMANENT À TEMPS PARTIEL**

Désigne tout employé travaillant un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la semaine régulière de travail. L'employé bénéficie au prorata de son horaire régulier de travail de tous les droits et privilèges de la convention collective. Les heures de travail de l'employé sont établies par l'employeur. Cet employé est soumis à la période d'essai prévue à l'article 3.12.

3.06 **EMPLOYÉ PERMANENT**

Tout employé embauché sur un emploi permanent qui aura complété, à la satisfaction de l'employeur, la période d'essai prévue à l'article 3.12.

3.07 **EMPLOYÉ SAISONNIER PERMANENT**

Désigne tout employé embauché pour occuper un poste saisonnier. Cet employé a droit aux bénéfices de la présente convention collective, au prorata des mois travaillés. Cet employé est soumis à la période d'essai prévue à l'article 3.12.

3.08 **EMPLOYÉ SUBVENTIONNÉ**

Désigne un employé embauché en vertu de divers programmes de subvention. Le salaire de cet employé peut être payé en totalité ou en partie par la subvention. La durée de l'emploi est en lien avec l'existence du programme et/ou des fonds. Cet employé est soumis à la période d'essai prévue à l'article 3.12 et il reçoit les avantages de la présente convention collective.

3.09 **EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE**

Désigne tout employé :

- a) Embauché pour quatre mois ou moins afin de parer à un surcroît de travail;
- b) Embauché pour remplacer un employé absent pour toute raison;
- c) Embauché pour un projet dont la durée maximale est de 24 mois.

Les articles suivants s'appliquent à l'employé surnuméraire:

- Article 3 Définitions;
- Article 7 Respect des droits et libertés de la personne;

- Article 8 Régime syndical et retenue syndicale;
- Article 10 Transmission de documents;
- Article 17 Semaine et heures de travail;
- Article 18 Heures supplémentaires et banque de temps;
- Article 19 Classification et classement;
- Article 20 Versement de la paie;
- Article 23 Vacances;
- Article 27 Santé et sécurité au travail;
- Article 30 Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage (sauf pour la fin d'emploi);
- Article 32 Salaire;
- Article 35 Congés pour affaires judiciaires et publiques

Cet employé est soumis à la période d'essai prévue à l'article 3.12.

3.10 EMPLOYEUR

La Municipalité régionale de comté (MRC) de Matawinie.

3.11 GRIEF

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

3.12 PÉRIODE D'ESSAI

Période pendant laquelle le nouvel employé est en essai et n'a pas complété neuf cent dix (910) heures travaillées (excluant le temps supplémentaire).

La personne salariée n'a pas droit à la procédure de grief durant cette période et en cas de fin d'emploi.

3.13 SYNDICAT

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

3.14 **ÉTUDIANT**

Toute personne embauchée pour travailler durant la période de congé estival, jusqu'à terminaison du mandat. Le statut d'étudiant ne peut être assimilé à celui de stagiaire.

L'employé n'a pas droit à la procédure de grief pendant cette période et en cas de fin d'emploi. Ses conditions de travail sont celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

4.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 11 mai 2015 et modifié le 19 mai 2015.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

5.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier, de conclure et d'administrer une convention collective de travail, au nom et pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 11 mai 2015 et modifié le 19 mai 2015.

5.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non dans la présente convention collective entre un employé et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 7 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

7.01 **DISCRIMINATION**

Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, un employé, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou toute autre loi applicable.

Un mécanisme interne de recours contre le harcèlement ou la discrimination ne peut empêcher un employé d'utiliser la procédure de règlement de griefs.

7.02 **HARCÈLEMENT SEXUEL**

En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elle un milieu de travail néfaste. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

7.03 **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

8.01 L'employeur déduit du salaire hebdomadaire de tout employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un paiement représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le sexe, le numéro d'assurance sociale, l'adresse domiciliaire, l'adresse de son lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, la date de naissance, le taux de traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles. L'employé remplit le formulaire de consentement joint à l'annexe « C ».

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnités y prévus, à compter du trentième jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

Lorsque l'employeur exclut un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au *Code du travail*, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat en leur indiquant les motifs de cette exclusion et la date de l'exclusion.

ARTICLE 9 DROIT D'AFFICHAGE

9.01 Le syndicat peut afficher de l'information syndicale pour ses membres, sur les tableaux installés par l'employeur.

- 9.02 Les tableaux seront disposés à l'entrée des employés et à la salle à manger.

ARTICLE 10 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 10.01 Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur rend accessibles la convention collective et ses modifications sous forme électronique aux employés.

Malgré ce qui précède, l'employeur remet, sur demande, une convention collective sous forme papier.

De plus, il remet à chaque employé ou nouvel employé un tiré à part de tout dépliant explicatif du régime de retraite simplifié et du régime d'assurances dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

- 10.02 L'employé reçoit un avis écrit (talon de paye, évaluation ou autre document) de chaque modification à son salaire.
- 10.03 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

ARTICLE 11 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 11.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales. Un maximum de deux (2) employés peut s'absenter simultanément (pas du même service). Le nombre d'heures maximal de libération est de trente heures (30) / année sans perte de traitement (pour l'ensemble des absences). Les délégués peuvent également s'absenter pour un total de quarante (40) heures supplémentaires / année, aux frais du syndicat. L'employeur accorde ces libérations en tenant compte des besoins du service.

- 11.02 L'employé qui désire obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales prévues à l'article 11.01 doit transmettre un avis écrit à l'employeur dans les cinq (5) jours précédant l'absence prévue.

L'employeur peut alors refuser l'absence selon les besoins du service.

- 11.03 **ACTIVITÉS PARITAIRES**

Un employé qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail, jugé par ce comité, nécessaire à sa bonne marche.

Pour ce faire, l'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat, lequel peut refuser selon les besoins du service.

ARTICLE 12 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 12.01 Le syndicat peut nommer ou élire un employé à la fonction de délégué syndical.

Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout employé travaillant dans son champ d'action sur les modalités d'application de la présente convention collective, à l'assister dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux diverses rencontres et procédures selon les dispositions prévues par la présente convention collective.

La formulation et la préparation du grief doivent se faire en dehors des heures de travail.

- 12.02 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux et informe l'employeur de toute modification.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

- 13.01 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Dans les cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- b) Dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou lésion professionnelle pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) Dans le cas d'absences prévues à l'article 28.

- 13.02 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) Lors de la retraite;
- d) S'il est mis à pied pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) S'il est absent pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail ou lésion professionnelle;
- f) S'il est absent pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois, dans les cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle.

- 13.03 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe B fait état, en date de la signature de la convention, du nom des employés ainsi que de leur ancienneté et de leur statut.
- 13.04 L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher la liste d'ancienneté au plus tard le 30 janvier de chaque année et à remettre une copie de celle-ci au syndicat.
- 13.05 Tout employé nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective, pour fins de remplacement, conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, sauf s'il y a entente avec le syndicat.

Si un tel employé revient dans l'unité d'accréditation, il a droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait pourvu que son retour s'effectue dans les quatre (4) mois de sa nomination, sauf s'il y a entente avec le syndicat.

ARTICLE 14 UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 14.01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :
- a) Lors du départ définitif d'un employé;
 - b) Lors de la création d'un nouveau poste.
- 14.02 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant ou de créer un nouveau poste, il procède de la façon suivante :
- a) Il affiche le poste pour une période de 10 jours;
 - b) L'offre d'emploi doit contenir le titre et le type d'emploi, la direction ou le service où se situe l'emploi, les qualifications requises, les exigences normales et particulières de l'emploi, l'échelle de traitement ainsi que la durée de la période d'inscription.
 - c) Durant ce processus, l'employeur se réserve le droit de soumettre l'employé à des tests et entrevues pour évaluer si ce dernier est apte à occuper l'emploi.
- 14.03 L'affichage peut se faire à l'externe au même moment qu'à l'interne. Cependant, le candidat interne a priorité s'il réussit les examens et entrevues.
- Tout employé qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit à la personne spécifiée sur l'offre d'emploi.
- 14.04 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il

possède les qualifications requises, qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste à combler et qu'il ait réussi les examens et entrevues le cas échéant.

L'employé déjà en poste et ayant réussi sa période d'essai qui obtient le poste a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables. L'employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que l'employé ne s'acquitte pas d'une façon satisfaisante de ses tâches. Au cours de cette même période, l'employé peut choisir de réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits.

ARTICLE 15 MISE À PIED ET LICENCIEMENT

- 15.01 Lorsque l'employeur doit faire des mises à pied ou abolir des postes, il procède par titre d'emploi et par ancienneté. Il est entendu que l'employeur débute par le moins ancien du titre d'emploi. (Référence entente du 4 juillet 2017)
- 15.02 En cas de licenciement, l'employeur s'engage à respecter les délais mentionnés à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 16 AFFECTATION TEMPORAIRE

- 16.01 Lorsque l'employeur désire combler un poste temporairement en remplacement d'un employé absent et que cette absence est prévue pour une durée de quatre (4) mois ou plus (prévisible), il offre alors ce poste par affectation temporaire conformément à l'article 16.02.
- 16.02 Les affectations temporaires se font par ancienneté et l'employé doit pouvoir remplir les exigences normales de la fonction. Advenant une telle situation, l'employé reçoit le salaire de la classe du poste à combler qui est immédiatement supérieur au sien.
- 16.03 À défaut de pouvoir affecter temporairement un employé selon la procédure prévue à l'article 16.02 qui précède, l'employeur peut, à son choix, affecter temporairement un employé ne détenant pas le statut d'employé permanent.
- Il est entendu qu'un employé peut refuser une affectation temporaire.
- 16.04 Lorsque l'employeur affecte un employé temporairement à une fonction correspondant à une classe d'emploi inférieure à la sienne, l'employé concerné ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 17 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Sauf lorsqu'expressément prévue, la semaine régulière de travail de tout employé régi par la présente convention collective est de trente-quatre (34) heures. (Référence entente du 4 juillet 2017)

17.02 Les heures de travail sont réparties de la façon suivante: du lundi au jeudi inclusivement, la période de travail de sept (7) heures continues par jour est située entre 8 h 30 et 16 h 30, et le vendredi de 8 h 30 à 15 h 30. L'employé a droit à une interruption d'une (1) heure / jour pour le repas (non rémunéré). Les horaires de travail, tels que définis par l'employeur, peuvent être modifiés de manière ponctuelle, afin de tenir compte des besoins du service.

Nonobstant l'alinéa précédent, le superviseur RDD, les inspecteurs TNO, les inspecteurs en évaluation foncière et le concierge ont un horaire de travail particulier. Les modifications à ces horaires particuliers sont discutées en comité des relations de travail.

17.03 L'employé a droit à une pause de quinze (15) minutes par demi-journée (½) de travail.

17.04 Sauf lorsqu'expressément prévu, l'employé travaillant 34 heures par semaine a droit de choisir son heure d'arrivée au travail parmi les trois (3) horaires suivants :

- 08 h 00;
- 08 h 30;
- 09 h 00.

Le choix de l'heure d'arrivée est déterminé deux fois par année pour tous les employés visés (à l'exception des employés qui sont affectés au service à la clientèle). L'employé s'engage à respecter l'heure d'arrivée qu'il a choisie pour la période de six mois (1^{er} janvier au 30 juin et 1^{er} juillet au 31 décembre). L'employé travaille 7 heures par jour (sauf le vendredi). Il peut toutefois cumuler du temps selon les modalités établies (18.03). L'heure d'arrivée peut être modifiée en raison des besoins du service.

Le choix doit se faire par une demande écrite avant le 1^{er} décembre de chaque année. L'employeur donne une réponse au plus tard le 15 décembre.

Au moment de la signature de la présente entente, trois titres d'emploi sont visés par le service à la clientèle ou sont exclus de la présente clause, soit :

1. Réceptionniste;
2. Commis à la Cour;
3. Technicien en logistique de transport.

De plus, en raison de l'horaire des inspecteurs TNO et inspecteurs en évaluation foncière, ceux-ci ne sont pas inclus à cet article. (Référence entente du 4 juillet 2017)

- 17.05 L'employé peut, sur approbation de l'employeur qui tient compte des besoins du service, travailler quatre (4) jours par semaine, à raison de huit (8) heures par jour. Une entente sur la semaine de quatre (4) jours à une durée d'une (1) année. L'employeur et l'employé prennent entente sur la journée de congé arrêtée pour la durée de l'entente. L'employé voit alors sa rémunération hebdomadaire ajustée à 32h. Les journées de maladie, les vacances et les jours fériés sont alors calculées au prorata, en heures et non en journées. Si une absence a lieu durant l'une des quatre (4) journées de travail, celle-ci ne peut être reprise le cinquième jour, à moins d'entente avec l'employeur. Si un congé férié tombe lors de la journée non travaillée, celui-ci est repris par l'employé dans la même semaine ou dans la semaine suivante.

Considérant que le service à la clientèle et les besoins opérationnels du service doivent être priorités, l'employé peut se voir refuser la semaine de trente-deux (32) heures en quatre (4) jours.

ARTICLE 18 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BANQUE DE TEMPS

- 18.01 Tout travail au-delà de 34 heures doit, au préalable, être autorisé par l'employeur.

- 18.02 Le temps demandé par l'employeur effectué entre 34 et 40 heures est cumulé à taux simple. Après 40 heures, le temps demandé par l'employeur est cumulé à taux et demi. Tout temps demandé par l'employeur s'accumule dans une banque de temps (banque de temps demandé par l'employeur).

La banque de temps demandé par l'employeur peut être utilisée en journées, en demi-journées ou en heures à un moment qui convient à l'employé, sur autorisation du supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service et doit être écoulee au plus tard le 15 janvier de l'année suivante. Cette banque ne comporte pas de maximum annuel.

Malgré le paragraphe précédent, le temps demandé par l'employeur peut être payé après une décision du Conseil.

- 18.03 Sur autorisation de son supérieur immédiat, l'employé peut cumuler du temps, à taux simple, entre 7 h 30 et 17 h 30. Pour cumuler du temps, l'employé doit travailler un excédent de 7 h (à ajuster selon un horaire de 34 heures) durant sa journée de travail. L'employé doit prendre une pause repas d'une durée minimale d'une demi-heure.

Le cumul de temps ne peut excéder 5 h par semaine. La banque de temps cumulé ne peut jamais excéder 21 h. Le maximum de temps cumulable annuellement est de 84 h.

Le temps cumulé peut être utilisé en journées, en demi-journées ou en heures à un moment qui convient à l'employé, sur autorisation du supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service.

Le temps cumulé doit être écoulé au plus tard le 15 janvier de l'année suivante. (Référence entente du 4 juillet 2017)

ARTICLE 19 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

- 19.01 L'échelle salariale se trouve à l'annexe A.
- 19.02 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe du titre d'emploi qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience.
- 19.03 Le passage d'un échelon à l'autre s'effectue à la date d'anniversaire d'entrée en fonction de l'employé et devient effectif à la période de paie suivant la date d'anniversaire. Il est conditionnel à une évaluation du rendement positive par l'employeur.
- 19.04 Lors de la promotion à une fonction supérieure, l'employé reçoit le salaire de sa nouvelle classe au premier échelon ou l'échelon qui lui accorde la plus petite augmentation de salaire. En aucun cas l'employé promu ne peut subir une perte de salaire.

ARTICLE 20 VERSEMENT DE LA PAIE

- 20.01 La paie de l'employé lui est versée toutes les semaines suivant la période pour laquelle elle est due. (Référence entente du 4 juillet 2017)
- 20.02 Les renseignements accompagnant le versement doivent indiquer notamment :
 - a) Le nom de l'employé;
 - b) La période de paie concernée;
 - c) Le montant brut et le montant net de la paie;
 - d) Le détail des déductions effectuées;
 - e) Le nombre d'heures de travail effectuées en heures supplémentaires.
- 20.03 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'employeur est corrigée à la paie suivante.
- 20.04 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de

cinq dollars (5,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

- 20.05 Lors du départ d'un employé, l'employeur doit lui payer tout salaire ou autres avantages qu'il peut lui devoir en vertu de la convention collective dans les trente (30) jours suivant son départ.

ARTICLE 21 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 21.01 Les congés suivants sont considérés comme étant des congés chômés et payés. L'employé reçoit pour ces jours de congé le traitement qu'il a normalement lorsqu'il est au travail :

- a) Le Vendredi saint;
Le lundi de Pâques;
La fête des Patriotes;
La fête nationale;
La fête du Canada;
La fête du Travail
La fête de l'Action de grâce;
- b) La période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du jour de l'An inclusivement est considérée comme congés chômés et payés pour les employés visés aux articles 3.05, 3.06, 3.07 et 3.08 ayant complété leur période d'essai. Pour l'employé visé à l'article 3.05 il reçoit comme indemnité que l'équivalent du nombre de jours qu'il travaille habituellement. L'employé en période d'essai a droit aux conditions prévues à la *loi sur les normes du travail*.
- c) Une journée de congé mobile, chômée et payée, est octroyée aux employés visés aux articles 3.05, 3.06, 3.07, et 3.08 ayant complété leur période d'essai. Pour les employés visés aux articles 3.05 et 3.07, cette journée mobile est calculée au prorata tel que prévu auxdites clauses de la présente convention. Cette journée mobile est non monnayable et doit être prise avant le 15 janvier de l'année suivante.

- 21.02 Si un (1) des congés mentionnés au paragraphe a) coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est observé le jour ouvrable précédant ou suivant. À cette fin, l'employeur fournit un tableau, le 1^{er} mars de chaque année, indiquant quand aura lieu ledit congé. Pour avoir droit aux congés mentionnés aux paragraphes a) et b), l'employé doit être au travail.

- 21.03 À l'occasion des jours fériés et chômés prévus au paragraphe 21.01 a), b) et c) de la présente convention collective, l'indemnité payable aux employées

visés aux articles 3.06, 3.07 et 3.08 est son salaire habituel pour une journée de travail.

Pour tous les autres employés, l'indemnité payable est égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

22.01 L'employé bénéficie, sans perte de traitement, à la condition d'en faire la demande à son supérieur immédiat, des congés sociaux ci-après énumérés lors des événements suivants.

22.02 DÉCÈS

- a) Conjoint, conjoint de fait, enfant ou enfant de son conjoint, père, mère : cinq (5) jours ouvrables;
- b) Frère, sœur, beau-père, belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
- c) Beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, bru, gendre : le jour des funérailles.

Lors des décès mentionnés ci-haut, l'employé a droit à une (1) journée rémunérée supplémentaire aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres et plus de son lieu de résidence et s'il y assiste.

Les journées prévues aux paragraphes a) et b) peuvent être prises de façon discontinue, lorsque l'employé a obtenu l'accord de son supérieur immédiat. Toutefois, ceci ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence sans perte de traitement auxquels l'employé a droit.

22.03 MARIAGE

- a) L'employé bénéficie de trois (3) jours ouvrables;
- b) L'employeur peut accorder à l'employé qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé sans solde lors de son mariage.

22.04 **DÉMÉNAGEMENT**

Lorsque l'employé change de domicile permanent, il a droit à une (1) journée de congé sans traitement à l'occasion du déménagement sur préavis donné à l'employeur au moins dix (10) jours avant l'évènement.

22.05 Pour bénéficier des congés sociaux, l'employé ne doit pas être absent du travail, mis à pied, accident, accident de travail, maladie professionnelle, congé de maternité (paternité et parental), congés autorisés par l'employeur au moment où surviennent les congés sociaux. Toutefois, si l'employé est en vacances, bénéficie d'un congé de maladie ou écoule du temps cumulé, le congé social devient applicable et les vacances, congé de maladie ou temps cumulé sont suspendus pour le temps du congé social.

22.06 Dans tous les cas, l'employé prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

22.07 L'employé peut prendre un maximum de dix (10) jours par année pour responsabilités familiales, lesquels peuvent être pris à même la banque de congés de maladie, la banque de temps cumulé ou la banque de temps demandé par l'employeur.

ARTICLE 23 VACANCES ET PERMIS D'ABSENCE SANS TRAITEMENT

23.01 Un employé qui, à la fin de l'année de référence, justifie moins d'un an d'ancienneté, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé n'excède dix (10) jours ouvrables. Le congé est payé au taux de salaire régulier.

23.02 Un employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'une ou deux années d'ancienneté a droit à un congé annuel de dix (10) jours ouvrables à son taux de salaire régulier.

23.03 Un employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois à six années d'ancienneté a droit à un congé annuel de quinze (15) jours ouvrables à son taux de salaire régulier.

23.04 Un employé qui, à la fin d'une année de référence, justifie de sept à douze années d'ancienneté a droit à un congé annuel de vingt (20) jours ouvrables à son taux de salaire régulier.

23.05 À compter de la treizième année d'ancienneté, un employé a droit à un congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables à son taux de salaire régulier.

23.06 Les vacances doivent être prises au cours de l'année de référence.

23.07 Les vacances ne peuvent être cumulées ou reportées à l'année suivante. L'employé qui, au 31 décembre de l'année en cours, n'aura pas pris ses vacances de l'année se verra remboursé les jours de vacances non utilisés,

à moins d'une autorisation spéciale de l'employeur.

- 23.08 Les employés doivent soumettre leur demande de vacances avant le 1^{er} avril à leur directeur de service, lequel la soumettra à l'employeur pour approbation.
- 23.09 L'employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives à moins d'une autorisation de l'employeur.
- 23.10 Les calendriers de vacances sont établis en fonction des demandes des employés, en tenant compte de l'ordre suivant :
- a) Choix exprimé de l'employé;
 - b) Ancienneté de l'employé au service de l'employeur;
 - c) Besoins du service.
- 23.11 L'employeur affiche le calendrier de vacances autorisées le ou vers le 1^{er} mai.
- 23.12 Toute journée de vacances doit faire l'objet d'une autorisation du directeur de service ou de l'employeur au moins dix (10) ouvrables avant le congé.
- 23.13 Tout jour férié chômé et payé mentionné à l'article 21.01, coïncidant avec la période de prise de vacances, sera compensé par une journée additionnelle de vacances.
- 23.14 Un employé peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période de dix (10) mois à douze (12) mois.

Si un employé désire bénéficier d'une absence sans traitement, il doit en faire la demande et en motiver les raisons auprès de son supérieur immédiat. Toute demande doit être faite par écrit par l'employé.

Un permis d'absence doit être constaté par un écrit signé de l'employeur. Tout refus à la demande écrite doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les dix (10) jours de la demande. Le refus d'un congé sabbatique ne peut être contesté par grief.

Au cours d'une absence sans traitement, l'employé doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie et verser la totalité des primes, soit celle de l'employeur et celle de l'employé.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail à la date convenue de retour au travail est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, sauf dans le cas où l'employé peut justifier qu'il lui était impossible de se présenter au travail à la date convenue.

À son retour au travail, l'employé se voit attribuer les tâches correspondant à son titre et sa classe d'emploi. L'employé peut, après

entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de moins de dix (10) mois à la suite d'une absence pour invalidité dans lequel cas le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 24 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

- 24.01 L'employeur maintient le Régime d'assurances collectives présentement en vigueur.

Malgré ce qui précède, l'employeur se réserve le droit de modifier ce Régime. S'il y a changement, les parties conviennent d'en discuter lors du Comité de relations de travail (CRT) afin d'étudier les modifications possibles aux différentes protections d'assurance, incluant celles du régime d'assurance-salaire.

Le cas échéant, les modifications retenues par les parties doivent s'effectuer sans augmentation de coûts pour l'employeur et/ou contenir les hausses de coûts à venir, les économies générées par les modifications sont partagées entre les parties. Pour qu'il y ait augmentation de coûts lors de modifications, les parties doivent être d'accord.

- 24.02 L'admissibilité des employés à l'assurance collective est effective selon le contrat d'assurance en vigueur.

L'employeur agit à titre de personne-ressource et de soutien pour tout ce qui touche au contrat d'assurance.

- 24.03 L'employeur verse cinquante pour cent (50 %) de la prime totale de la police d'assurance collective convenue entre les employés et l'employeur.

ARTICLE 25 CONGÉ DE MALADIE

- 25.01 Il est accordé à tout employé au 1^{er} janvier de chaque année un crédit maladie de cinq (5) jours. Après la cinquième année de service, une journée par année de service sera ajoutée au crédit maladie de l'employé jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Ces journées ne sont pas remboursables. Si un employé quitte avant la fin de l'année, il doit rembourser au prorata les journées de maladie qu'il aura prises en surplus du temps qu'il aura travaillé chez l'employeur.

L'employé qui ne peut se rendre au travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat dès l'ouverture du bureau, sauf raison majeure.

- 25.02 L'employé peut puiser à même cette banque pour des congés personnels, à condition que ladite banque ne soit pas épuisée, et sur autorisation du supérieur immédiat. Les congés doivent être pris par bloc minimum, d'une heure, d'une demi-journée et maximum d'une journée à la fois.

25.03 Lorsqu'un employé n'a pas utilisé ses jours de maladie en cours d'année, ceux-ci se cumulent. Le cumul ne peut dépasser vingt (20) jours au total. L'excédent des 20 journées cumulées n'est pas payable. L'employé utilise toutes les journées qu'il a cumulées quand il est en invalidité de manière à recevoir 100 % de son traitement (100 % du traitement brut par la MRC durant le délai de carence, par la suite : 75 % du brut par l'assurance et 25 % du brut par la MRC jusqu'à écoulement des jours de maladie restants – ainsi pour chaque journée de maladie utilisée par l'employé en invalidité, au-delà du délai de carence, la MRC ne verse que 25 % de la valeur réelle d'une journée).

À son départ de la MRC (Départ à la retraite, licenciement, démission ou congédiement (sauf pour motifs sérieux), l'employé reçoit le paiement à 100 % de la valeur des jours de maladie cumulés. (Référence entente du 4 juillet 2017)

ARTICLE 26 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE DE RETRAITE

26.01 L'employé contribue à raison de 2 % de son salaire brut à un régime de retraite (RRS). L'employeur y participe pour un même montant. Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employé peut choisir de faire une contribution supérieure. L'employeur versera un montant équivalent à celui de l'employé jusqu'à un maximum de 1% additionnel, pour un total de 3%. L'employé peut toutefois contribuer à hauteur des limites permises par la loi.

ARTICLE 27 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

27.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer, par le biais du comité de relations de travail, pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.

En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévue par les lois visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des employés seront respectées.

VÊTEMENT DE TRAVAIL

27.02 Un montant forfaitaire de 200,00 \$ par année est accordé à tout employé pour l'achat de « vêtements ou équipements de sécurité obligatoires » exigés par l'employeur dans l'exercice de ses fonctions.

27.03 Le montant forfaitaire est accordé à titre de « vêtement de travail » sur autorisation préalable de l'employeur et sur présentation de pièce justificative (facture originale).

27.04 Ces « vêtements ou équipements de sécurité obligatoires » devront être utilisés uniquement et strictement aux fins du travail occupé à la MRC. La direction se garde le droit de refuser de verser ledit montant forfaitaire

maximum de 200 \$, dédié au remplacement des « vêtements ou équipements de sécurité obligatoires », s'il est jugé que ces derniers ont été utilisés à des fins autres ou qu'ils font l'objet d'une usure anormale, compte tenu des heures travaillées et du travail effectué.

ARTICLE 28 CONGÉ PARENTAL

- 28.01 Les parties s'engagent à se conformer et à respecter toutes les dispositions légales pertinentes en matière de droits parentaux prévues aux lois et règlements, lesquelles sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29 MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURES ADMINISTRATIVES

A) MESURES DISCIPLINAIRES

- 29.01 Les mesures disciplinaires, soit réprimandes écrites, suspensions et congédiements, doivent être communiquées par écrit à la personne salariée. Cet avis doit comprendre les faits qui concourent à une telle décision. Une copie est envoyée au Syndicat.

Toute mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et la personne salariée qui peut être accompagnée d'un délégué syndical ou d'un représentant du syndicat.

- 29.02 Les mesures disciplinaires de plus de vingt-quatre (24) mois travaillés ne sont pas invoquées par l'employeur.
- 29.03 Sur demande au responsable des Ressources humaines ou à son représentant et conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, une personne salariée peut consulter son dossier, et ce, en présence d'un délégué syndical si elle le désire.
- 29.04 Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 29.05 Une suspension n'interrompt pas le service de la personne salariée.
- 29.06 Un employé dont la conduite peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire en est avisé dans les trente (30) jours qui suivent la connaissance par l'employeur de ladite conduite.
- 29.07 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

B) MESURES ADMINISTRATIVES

- 29.08 Lors d'une rencontre pour imposer une mesure administrative, l'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 29.09 Dans les cas de mesures administratives, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 30 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 30.01 Dans le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective; à cette fin, la procédure suivante s'applique :

Première étape :

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'employeur dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

Deuxième étape :

L'employeur répond au grief dans les trente (30) jours de la réception du grief. S'il n'y a pas de réponse dans ce délai, le grief peut être soumis à l'arbitrage (3^e étape).

Troisième étape :

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours ouvrables suivant la deuxième étape.

- 30.02 Un employé ou un groupe d'employés qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété par ses supérieurs.
- 30.03 Tout grief doit être formulé par écrit. Néanmoins, une erreur purement technique à la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas. Les délais prévus aux présentes sont de rigueur, sauf si les parties conviennent, par écrit, de prolonger les délais.
- 30.04 Aux fins de l'application de l'article 30.01, la journée du vendredi est considérée comme étant l'équivalent d'une journée complète ouvrable.
- 30.05 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.
- 30.06 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.

- 30.07 L'arbitre devra communiquer sa décision motivée, par écrit, aux deux (2) parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 30.08 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les deux (2) parties.
- 30.09 Chacune des deux (2) parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS DIVERSES

- 31.01 L'employeur convient de mettre à la disposition des employés, selon les disponibilités de l'employeur, une salle de repos pouvant être utilisée par les employés.

De plus, l'employeur s'engage à fournir l'équipement requis, par exemple : un réfrigérateur, un four micro-ondes, etc.

ARTICLE 32 SALAIRE

- 32.01 Les salaires prévus à l'annexe A sont augmenté annuellement au 1^{er} janvier comme suit :

- 1^{er} janvier 2018 1,5 %
- 1^{er} janvier 2019 2 %
- 1^{er} janvier 2020 2 %
- 1^{er} janvier 2021 2 %
- 1^{er} janvier 2022 2,5 %

- 32.02 Dans les 30 jours suivant la signature, un boni de 1 000 \$ brut sera versé à tous les employés travaillant 34 heures par semaine sur une période de 12 mois. Pour le reste des employés, le boni sera versé au prorata du temps travaillé. L'employé doit avoir un lien d'emploi lors de la signature de la convention collective pour avoir droit au boni.

ARTICLE 33 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 33.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité de relations de travail composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et dont deux (2) personnes désignées par le syndicat. Il est possible de s'adjoindre une personne de l'extérieur après avoir avisé l'autre partie cinq (5) jours à l'avance.

Les parties s'entendent pour que les modalités soient discutées lors de la première rencontre.

- 33.02 Les buts du comité sont :
- a) De favoriser de saines relations patronales/syndicales, étudiant des problèmes particuliers concernant les conditions de travail;
 - b) De convenir d'ententes particulières portant sur des sujets spécifiques, sous réserve de leur ratification par les parties signataires de la présente convention collective;
 - c) De discuter et mettre en place toutes les mesures nécessaires prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, et ce, tel qu'entendu à l'article 27 de la présente convention collective;
 - d) De discuter des programmes de développement des ressources humaines;
 - e) De discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité, notamment de la politique de harcèlement;
 - f) De discuter de toute création de nouvel emploi, suivi ou évaluation de titre et de classe d'emploi, tel que prévu à l'article 19.02;
- 33.03 Le comité se réunit à une date convenue entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et adopte les règles de procédure jugées utiles à son bon fonctionnement.
- 33.04 Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu est rédigé et est transmis à chacun des membres dudit comité. Lorsqu'un problème de relation de travail est soumis au comité, l'employeur doit convoquer une réunion du comité dans les trente (30) jours de sa soumission et transmettre une réponse par écrit dans les soixante (60) jours suivant la tenue de la réunion.

ARTICLE 34 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 34.01 L'employeur convient de défrayer la totalité du coût d'inscription et des livres à un cours de perfectionnement suivi en relation avec son travail si les conditions suivantes sont respectées :
- a) Le cours de perfectionnement doit avoir préalablement été approuvé par l'employeur;
 - b) L'employé doit fournir à l'employeur une attestation de réussite du cours ainsi qu'un reçu de l'institution d'enseignement attestant le paiement des coûts d'inscription du cours;
 - c) Les livres demeurent la propriété de l'employeur;
 - d) Lorsque l'employeur exige ou autorise une formation à un employé, il défraie, en plus, les frais de déplacement. Ce paragraphe ne s'applique pas pour des cours de CÉGEP ou

universitaires (ou autres cours) qu'un employé suit pour une session.

Cet article est applicable que pour les employés visés aux articles 3.05, 3.06, 3.07 et 3.08.

ARTICLE 35 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES ET PUBLIQUES

- **AFFAIRES JUDICIAIRES**

35.01 Dans le cas où l'employé est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Si cette période correspond à une période de congé ou de vacances, ces journées utilisées dans l'exercice de sa fonction sont reportées à la fin du congé ou des vacances prévues.

35.02 Dans le cas où la présence de l'employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des congés de compensation.

35.03 Dans le cas où l'employé est appelé comme candidat juré ou choisi comme juré, l'employeur verse la différence entre le montant que l'employé reçoit à ce titre et son salaire régulier s'il avait travaillé, et ce, durant tout le temps où il occupe ces fonctions.

- **AFFAIRES PUBLIQUES**

35.04 L'employeur reconnaît à ses employés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens du Québec.

35.05 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'employé 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 et municipale.

35.06 Suite au congé prévu à la clause précédente, l'employé reprend son poste, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu survenir et conformément à la *Loi sur les normes du travail*, ses amendements et ses règlements.

35.07 L'employé élu à une élection municipale au poste de maire ou nommé au poste de conseiller appelé à siéger à la MRC, il obtient un congé sans solde pour la durée d'un seul mandat uniquement. En cas d'un deuxième mandat, il doit remettre sa démission dans les trente (30) jours de son élection ou de sa nomination.

ARTICLE 36 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 36.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et aura une durée de 5 ans et elle se termine le 25 avril 2023.
- 36.02 Aucune rétroactivité salariale n'est applicable.
- 36.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE
DE COMTÉ DE MATAWINIE :

À Ferland

ce 25 Avril 2018



Sylvain Breton
Préfet



Hélène Fortin
Directrice générale adjointe

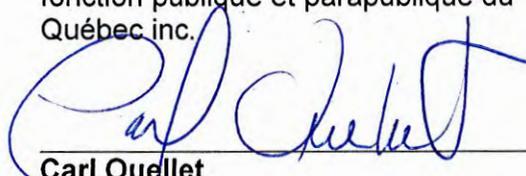
POUR LE SYNDICAT :

À Québec

ce 25 avril 2018



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Carl Ouellet
Secrétaire-général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec inc.

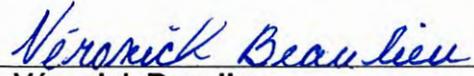


Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le
Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.



Nadia Maheu

Déléguée syndicale



Véronick Beaulieu

Déléguée syndicale

CONVENTION COLLECTIVE

« ANNEXE A » - TAUX DE TRAITEMENT
ÉCHELLE SALARIALE 2018 AVEC AUGMENTATION SALARIALE DE 1,50 %

EMPLOYÉS DE BUREAU (catégorie)

Poste	Échelon				
	1	2	3	4	5
Employé de bureau - CLASSE 1 34 heures	41 063 \$	42 558 \$	44 054 \$	45 550 \$	47 047 \$
	23,226 \$	24,071 \$	24,917 \$	25,764 \$	26,610 \$
Employé de bureau - CLASSE 2 34 heures	35 910 \$	36 809 \$	37 744 \$	38 660 \$	39 577 \$
	20,311 \$	20,820 \$	21,348 \$	21,867 \$	22,385 \$
Employé de bureau - CLASSE 3 34 heures	29 034 \$	30 825 \$	32 618 \$	34 410 \$	36 201 \$
	16,422 \$	17,435 \$	18,449 \$	19,463 \$	20,476 \$
Employé de bureau - CLASSE 4 34 heures	28 040 \$	29 854 \$	31 667 \$	33 479 \$	35 293 \$
	15,860 \$	16,886 \$	17,911 \$	18,936 \$	19,962 \$
Auxilière de bureau 34 heures	22 317 \$	22 955 \$	23 658 \$	24 733 \$	25 809 \$
	12,623 \$	12,984 \$	13,381 \$	13,989 \$	14,598 \$
Manceuvre / Patrouilleur (classe 2) 34 heures	24 620 \$	26 092 \$	27 640 \$	29 309 \$	31 078 \$
	13,925 \$	14,758 \$	15,634 \$	16,577 \$	17,578 \$

CONVENTION COLLECTIVE

TECHNICIENS (Catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Technicien - CLASSE 1 34 heures	50 406 \$	51 280 \$	52 152 \$	53 026 \$	53 899 \$	54 773 \$	55 644 \$	56 518 \$	57 391 \$	58 264 \$
	28,510 \$	29,004 \$	29,498 \$	29,992 \$	30,486 \$	30,980 \$	31,473 \$	31,967 \$	32,461 \$	32,955 \$
Technicien - CLASSE 2 34 heures	39 551 \$	41 147 \$	42 745 \$	44 341 \$	45 939 \$	47 535 \$	49 131 \$	50 730 \$	52 327 \$	53 924 \$
	22,370 \$	23,273 \$	24,177 \$	25,080 \$	25,984 \$	26,886 \$	27,789 \$	28,693 \$	29,596 \$	30,500 \$
Technicien - CLASSE 3 34 heures	36 951 \$	38 383 \$	39 813 \$	41 243 \$	42 674 \$	44 104 \$	45 535 \$	46 966 \$	48 396 \$	49 827 \$
	20,900 \$	21,710 \$	22,519 \$	23,328 \$	24,137 \$	24,946 \$	25,755 \$	26,564 \$	27,373 \$	28,183 \$

PROFESSIONNELS (catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professionnel - classe 1 34 heures	45 821 \$	48 529 \$	51 237 \$	53 947 \$	56 654 \$	59 361 \$	62 068 \$	64 777 \$	67 485 \$	70 193 \$
	25,917 \$	27,449 \$	28,980 \$	30,513 \$	32,044 \$	33,575 \$	35,106 \$	36,638 \$	38,170 \$	39,702 \$
Professionnel - Classe 2 34 heures	40 620 \$	43 021 \$	45 421 \$	47 824 \$	50 224 \$	52 623 \$	55 023 \$	57 425 \$	59 826 \$	62 226 \$
	22,975 \$	24,333 \$	25,690 \$	27,050 \$	28,407 \$	29,764 \$	31,121 \$	32,480 \$	33,838 \$	35,196 \$

CONVENTION COLLECTIVE

**ÉCHELLE SALARIALE 2019 AVEC AUGMENTATION SALARIALE DE 2,00 %
EMPLOYÉS DE BUREAU (catégorie)**

Poste	Échelon				
	1	2	3	4	5
Employé de bureau - CLASSE 1 34 heures	41 884 \$	43 409 \$	44 935 \$	46 461 \$	47 987 \$
	23,690 \$	24,553 \$	25,416 \$	26,279 \$	27,142 \$
Employé de bureau - CLASSE 2 34 heures	36 629 \$	37 545 \$	38 499 \$	39 434 \$	40 368 \$
	20,718 \$	21,236 \$	21,775 \$	22,304 \$	22,833 \$
Employé de bureau - CLASSE 3 34 heures	29 615 \$	31 442 \$	33 270 \$	35 098 \$	36 925 \$
	16,751 \$	17,784 \$	18,818 \$	19,852 \$	20,885 \$
Employé de bureau - CLASSE 4 34 heures	28 601 \$	30 451 \$	32 300 \$	34 149 \$	35 999 \$
	16,177 \$	17,224 \$	18,269 \$	19,315 \$	20,361 \$
Auxilière de bureau 34 heures	22 763 \$	23 414 \$	24 131 \$	25 227 \$	26 325 \$
	12,875 \$	13,243 \$	13,649 \$	14,269 \$	14,890 \$
Manœuvre / Patrouilleur (classe 2) 34 heures	25 113 \$	26 614 \$	28 193 \$	29 895 \$	31 700 \$
	14,204 \$	15,053 \$	15,946 \$	16,909 \$	17,930 \$

CONVENTION COLLECTIVE

TECHNICIENS (Catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Technicien - CLASSE 1 34 heures	51 414 \$	52 305 \$	53 195 \$	54 087 \$	54 977 \$	55 868 \$	56 757 \$	57 648 \$	58 539 \$	59 429 \$
	29,080 \$	29,584 \$	30,088 \$	30,592 \$	31,095 \$	31,600 \$	32,102 \$	32,607 \$	33,110 \$	33,614 \$
Technicien - CLASSE 2 34 heures	40 342 \$	41 970 \$	43 600 \$	45 228 \$	46 858 \$	48 486 \$	50 114 \$	51 744 \$	53 373 \$	55 002 \$
	22,818 \$	23,739 \$	24,661 \$	25,581 \$	26,503 \$	27,424 \$	28,345 \$	29,267 \$	30,188 \$	31,110 \$
Technicien - CLASSE 34 heures	37 690 \$	39 151 \$	40 610 \$	42 068 \$	43 528 \$	44 987 \$	46 445 \$	47 905 \$	49 364 \$	50 823 \$
	21,318 \$	22,144 \$	22,969 \$	23,794 \$	24,620 \$	25,445 \$	26,270 \$	27,096 \$	27,921 \$	28,746 \$

PROFESSIONNELS (catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professionnel - classe 1 34 heures	46 737 \$	49 500 \$	52 262 \$	55 025 \$	57 787 \$	60 548 \$	63 309 \$	66 072 \$	68 835 \$	71 596 \$
	26,435 \$	27,998 \$	29,560 \$	31,123 \$	32,685 \$	34,246 \$	35,808 \$	37,371 \$	38,934 \$	40,496 \$
Professionnel - Classe 2 34 heures	41 432 \$	43 881 \$	46 329 \$	48 780 \$	51 228 \$	53 675 \$	56 123 \$	58 573 \$	61 022 \$	63 470 \$
	23,434 \$	24,820 \$	26,204 \$	27,591 \$	28,975 \$	30,359 \$	31,744 \$	33,130 \$	34,515 \$	35,900 \$

ÉCHELLE SALARIALE 2020 AVEC AUGMENTATION SALARIALE DE 2,00 %
EMPLOYÉS DE BUREAU (catégorie)

Poste	Échelon				
	1	2	3	4	5
Employé de bureau - CLASSE 1 34 heures	42 722 \$	44 278 \$	45 833 \$	47 390 \$	48 947 \$
	24,164 \$	25,044 \$	25,924 \$	26,804 \$	27,685 \$
Employé de bureau - CLASSE 2 34 heures	37 361 \$	38 296 \$	39 269 \$	40 222 \$	41 176 \$
	21,132 \$	21,661 \$	22,211 \$	22,750 \$	23,289 \$
Employé de bureau - CLASSE 3 34 heures	30 207 \$	32 071 \$	33 935 \$	35 800 \$	37 663 \$
	17,086 \$	18,140 \$	19,194 \$	20,249 \$	21,303 \$
Employé de bureau - CLASSE 4 34 heures	29 173 \$	31 060 \$	32 946 \$	34 831 \$	36 719 \$
	16,501 \$	17,568 \$	18,635 \$	19,701 \$	20,769 \$
Auxilière de bureau 34 heures	23 218 \$	23 882 \$	24 613 \$	25 732 \$	26 852 \$
	13,133 \$	13,508 \$	13,922 \$	14,554 \$	15,188 \$
Manœuvre / Patrouilleur (classe 2) 34 heures	25 615 \$	27 146 \$	28 757 \$	30 493 \$	32 334 \$
	14,488 \$	15,354 \$	16,265 \$	17,247 \$	18,289 \$

CONVENTION COLLECTIVE

TECHNICIENS (Catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Technicien - CLASSE 1 34 heures	52 442 \$	53 351 \$	54 259 \$	55 168 \$	56 076 \$	56 985 \$	57 892 \$	58 801 \$	59 709 \$	60 617 \$
	29,662 \$	30,176 \$	30,690 \$	31,204 \$	31,717 \$	32,232 \$	32,745 \$	33,259 \$	33,772 \$	34,286 \$
Technicien - CLASSE 2 34 heures	41 149 \$	42 809 \$	44 472 \$	46 132 \$	47 795 \$	49 456 \$	51 116 \$	52 779 \$	54 441 \$	56 102 \$
	23,274 \$	24,213 \$	25,154 \$	26,093 \$	27,033 \$	27,973 \$	28,912 \$	29,852 \$	30,792 \$	31,732 \$
Technicien - CLASSE 34 heures	38 444 \$	39 934 \$	41 422 \$	42 910 \$	44 399 \$	45 886 \$	47 374 \$	48 863 \$	50 351 \$	51 840 \$
	21,744 \$	22,587 \$	23,429 \$	24,270 \$	25,112 \$	25,954 \$	26,795 \$	27,637 \$	28,479 \$	29,321 \$

PROFESSIONNELS (catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professionnel - classe 1 34 heures	47 672 \$	50 490 \$	53 307 \$	56 126 \$	58 943 \$	61 759 \$	64 576 \$	67 394 \$	70 211 \$	73 028 \$
	26,964 \$	28,558 \$	30,151 \$	31,745 \$	33,339 \$	34,931 \$	36,525 \$	38,118 \$	39,712 \$	41,306 \$
Professionnel - Classe 2 34 heures	42 261 \$	44 759 \$	47 256 \$	49 756 \$	52 253 \$	54 749 \$	57 246 \$	59 745 \$	62 243 \$	64 740 \$
	23,903 \$	25,316 \$	26,728 \$	28,142 \$	29,555 \$	30,966 \$	32,379 \$	33,792 \$	35,205 \$	36,617 \$

CONVENTION COLLECTIVE

**ÉCHELLE SALARIALE 2021 AVEC AUGMENTATION SALARIALE DE 2,00 %
EMPLOYÉS DE BUREAU (catégorie)**

Poste	Échelon				
	1	2	3	4	5
Employé de bureau - CLASSE 1 34 heures	43 576 \$	45 163 \$	46 750 \$	48 338 \$	49 926 \$
	24,647 \$	25,545 \$	26,442 \$	27,341 \$	28,239 \$
Employé de bureau - CLASSE 2 34 heures	38 108 \$	39 062 \$	40 054 \$	41 027 \$	41 999 \$
	21,555 \$	22,094 \$	22,655 \$	23,205 \$	23,755 \$
Employé de bureau - CLASSE 3 34 heures	30 811 \$	32 712 \$	34 614 \$	36 516 \$	38 417 \$
	17,427 \$	18,502 \$	19,578 \$	20,654 \$	21,729 \$
Employé de bureau - CLASSE 4 34 heures	29 756 \$	31 681 \$	33 605 \$	35 528 \$	37 453 \$
	16,831 \$	17,919 \$	19,008 \$	20,095 \$	21,184 \$
Auxilière de bureau 34 heures	23 683 \$	24 360 \$	25 106 \$	26 247 \$	27 389 \$
	13,395 \$	13,778 \$	14,200 \$	14,845 \$	15,491 \$
Manœuvre / Patrouilleur (classe 2) 34 heures	26 127 \$	27 689 \$	29 332 \$	31 103 \$	32 981 \$
	14,778 \$	15,661 \$	16,591 \$	17,592 \$	18,654 \$

CONVENTION COLLECTIVE

TECHNICIENS (Catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Technicien - CLASSE 1 34 heures	53 491 \$	54 418 \$	55 344 \$	56 272 \$	57 198 \$	58 125 \$	59 050 \$	59 977 \$	60 904 \$	61 830 \$
	30,255 \$	30,780 \$	31,303 \$	31,828 \$	32,352 \$	32,876 \$	33,399 \$	33,924 \$	34,448 \$	34,972 \$
Technicien - CLASSE 2 34 heures	41 972 \$	43 665 \$	45 361 \$	47 055 \$	48 751 \$	50 445 \$	52 139 \$	53 835 \$	55 529 \$	57 224 \$
	23,740 \$	24,698 \$	25,657 \$	26,615 \$	27,574 \$	28,532 \$	29,490 \$	30,449 \$	31,408 \$	32,367 \$
Technicien - CLASSE 34 heures	39 213 \$	40 733 \$	42 250 \$	43 768 \$	45 286 \$	46 804 \$	48 322 \$	49 840 \$	51 358 \$	52 876 \$
	22,179 \$	23,039 \$	23,897 \$	24,756 \$	25,615 \$	26,473 \$	27,331 \$	28,190 \$	29,049 \$	29,907 \$

PROFESSIONNELS (catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professionnel - classe 1 34 heures	48 626 \$	51 500 \$	54 373 \$	57 249 \$	60 122 \$	62 994 \$	65 867 \$	68 741 \$	71 616 \$	74 489 \$
	27,503 \$	29,129 \$	30,754 \$	32,380 \$	34,005 \$	35,630 \$	37,255 \$	38,881 \$	40,507 \$	42,132 \$
Professionnel - Classe 2 34 heures	43 106 \$	45 654 \$	48 201 \$	50 751 \$	53 298 \$	55 844 \$	58 391 \$	60 940 \$	63 488 \$	66 035 \$
	24,381 \$	25,822 \$	27,263 \$	28,705 \$	30,146 \$	31,586 \$	33,026 \$	34,468 \$	35,909 \$	37,350 \$

**ÉCHELLE SALARIALE 2022 AVEC AUGMENTATION SALARIALE DE 2,50 %
EMPLOYÉS DE BUREAU (catégorie)**

Poste	Échelon				
	1	2	3	4	5
Employé de bureau - CLASSE 1 34 heures	44 666 \$	46 292 \$	47 919 \$	49 547 \$	51 174 \$
	25,263 \$	26,183 \$	27,103 \$	28,024 \$	28,945 \$
Employé de bureau - CLASSE 2 34 heures	39 061 \$	40 039 \$	41 056 \$	42 052 \$	43 049 \$
	22,093 \$	22,646 \$	23,222 \$	23,785 \$	24,349 \$
Employé de bureau - CLASSE 3 34 heures	31 582 \$	33 530 \$	35 479 \$	37 429 \$	39 377 \$
	17,863 \$	18,965 \$	20,068 \$	21,170 \$	22,272 \$
Employé de bureau - CLASSE 4 34 heures	30 500 \$	32 473 \$	34 445 \$	36 416 \$	38 389 \$
	17,251 \$	18,367 \$	19,483 \$	20,597 \$	21,714 \$
Auxiliaire de bureau 34 heures	24 275 \$	24 969 \$	25 733 \$	26 903 \$	28 073 \$
	13,730 \$	14,123 \$	14,555 \$	15,216 \$	15,879 \$
Manœuvre / Patrouilleur (classe 2) 34 heures	26 780 \$	28 382 \$	30 066 \$	31 880 \$	33 805 \$
	15,147 \$	16,053 \$	17,005 \$	18,032 \$	19,121 \$

CONVENTION COLLECTIVE

TECHNICIENS (Catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Technicien - CLASSE 1 34 heures	54 828 \$	55 779 \$	56 728 \$	57 678 \$	58 628 \$	59 578 \$	60 526 \$	61 477 \$	62 426 \$	63 376 \$
	31,011 \$	31,549 \$	32,086 \$	32,624 \$	33,161 \$	33,698 \$	34,234 \$	34,772 \$	35,309 \$	35,846 \$
Technicien - CLASSE 2 34 heures	43 021 \$	44 757 \$	46 495 \$	48 232 \$	49 970 \$	51 706 \$	53 442 \$	55 180 \$	56 918 \$	58 655 \$
	24,333 \$	25,315 \$	26,298 \$	27,280 \$	28,264 \$	29,245 \$	30,227 \$	31,211 \$	32,193 \$	33,176 \$
Technicien - CLASSE 34 heures	40 193 \$	41 751 \$	43 307 \$	44 862 \$	46 419 \$	47 974 \$	49 530 \$	51 086 \$	52 642 \$	54 198 \$
	22,734 \$	23,615 \$	24,495 \$	25,374 \$	26,255 \$	27,135 \$	28,014 \$	28,895 \$	29,775 \$	30,655 \$

PROFESSIONNELS (catégorie)

Poste	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professionnel - classe 1 34 heures	49 841 \$	52 787 \$	55 732 \$	58 680 \$	61 625 \$	64 569 \$	67 514 \$	70 460 \$	73 406 \$	76 351 \$
	28,191 \$	29,857 \$	31,523 \$	33,190 \$	34,856 \$	36,521 \$	38,186 \$	39,853 \$	41,519 \$	43,185 \$
Professionnel - Classe 2 34 heures	44 184 \$	46 795 \$	49 406 \$	52 020 \$	54 630 \$	57 240 \$	59 850 \$	62 463 \$	65 075 \$	67 685 \$
	24,991 \$	26,468 \$	27,945 \$	29,423 \$	30,900 \$	32,375 \$	33,852 \$	35,330 \$	36,807 \$	38,284 \$

CONVENTION COLLECTIVE

« ANNEXE B » - LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT/MRC DE MATAWINIE

Employés non-cadres	Titre du poste	Service	Date d'embauche	Statut
██████████	Perceptrice amendes	Cour municipale	1993-11-19	Permanente
██████████████████	Greffière adjointe	Cour municipale	2008-09-22	Permanente
██████████████████	Préposée commis à la cour	Cour municipale	2009-10-13	Permanente
██████████████	Agente de bureau	Cour municipale	2013-07-27	Contractuelle - av.soc.
██████████████	Réceptionniste (remplacement congé maladie)	Cour municipale	2001-04-02	Permanente
██████████████	Technicienne comptable	Finances	2006-03-23	Permanente
██████████████	Technicienne comptable	Finances	2008-09-23	Permanente
██████████████	Agente de bureau	Finances	2010-05-31	Permanente
██████████	Secrétaire volante	Finances	2013-07-16	Contractuelle - av. soc.
██████████████	Technicienne en administration	Services administratifs	2017-05-29	Permanente
██████████████████	Technicienne en logistique de transport	Services administratifs	2017-05-15	Permanente
██████████████	Technicienne en logistique de transport	Services administratifs	2014-12-01	Permanente
██████████████	Concierge	Services administratifs	2013-01-01	Permanent
██████████████	Secrétaire	Développement local	2015-06-01	Permanente
██████████████	Conseiller aux entreprises	Développement local	2017-01-03	Permanent
██████████████████	Commissaire développement touristique	Développement local	2015-06-01	Permanente
██████████████	Technicienne en géomatique	Aménagement	1996-03-12	Permanente
██████████████	Superviseur RDD	Aménagement - RDD	2014-05-06	Saisonnier-permanent
██████████████████	Inspecteur TNO	Aménagement - TNO	2017-06-12	Saisonnier-permanent
██████████████████	Conseiller en aménagement	Aménagement	2018-02-12	Contractuel -2 ans (probation)
██████████████	Conseillère gestion matières résiduelles	Aménagement	2006-09-11	Permanente
██████████████	Aménagiste	Aménagement	2010-05-04	Permanente
Employés non-cadres	Titre du poste	Service	Date	Statut

CONVENTION COLLECTIVE

			d'embauche	
██████████	Secrétaire	Aménagement	2003-06-02	Permanente
██████████	Inspecteur adjoint TNO	Aménagement - TNO	2013-04-15	Saisonnier-permanent
██████████	Aide RDD	Aménagement - RDD	2017-07-04	Saisonnier (probation)
██████████	Conseillère en urbanisme TNO	Aménagement - TNO	2017-08-07	Permanente
██████████	Technicien en aménagement territoire	Aménagement - Baux	2011-04-11	Permanent
██████████	Secrétaire	Aménagement	2016-03-24	Subventionnée
██████████	Ingénieure forestier	Aménagement/TPI	2015-04-07	Subventionnée/permanente (portion TPI)
██████████	Technicienne en géomatique	Évaluation	2008-11-11	Permanente
██████████	Technicien en évaluation foncière	Évaluation	1987-01-12	Permanent
██████████	Secrétaire	Évaluation	1989-04-04	Permanente
██████████	Secrétaire	Évaluation	1990-01-24	Permanente
██████████	Technicien en évaluation foncière/inspecteur commercial	Évaluation	1994-05-16	Permanent
██████████	Inspecteur saisonnier	Évaluation	2012-03-12	Permanent temps partiel
██████████	Inspecteur résidentiel	Évaluation	2007-03-12	Permanent
██████████	Technicienne en évaluation foncière	Évaluation	2009-12-07	Permanente
██████████	Technicienne en évaluation foncière	Évaluation	2010-06-14	Permanente
██████████	Chef d'équipe/Inspecteur résidentiel	Évaluation	2013-04-17	Permanent

« ANNEXE C » - FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

AUTORISATION DE TRANSMISSION D'INFORMATIONS

Par la présente je, _____, autorise mon employeur à transmettre à mon syndicat mon numéro d'assurance sociale ainsi que toute autre information pertinente en lien avec l'application de la convention collective.

Signé à _____, le _____.

Lettre d'entente (1) 2018-03

Avec les nouveaux statuts d'employés prévus à la présente convention collective, les parties désirent conserver les avantages de certains employés qui n'auraient plus droit aux mêmes avantages, et ce, en raison de leurs statuts.

Ces personnes sont :

1) [REDACTED]

2) [REDACTED]

Ces personnes conservent les avantages des employés permanents.

3) [REDACTED]

Étant donné que la date d'embauche pour un projet de 2 ans est antérieure à l'entrée en vigueur de la présente convention, il conserve les avantages qui étaient prévus à la catégorie « employé sous contrat » à la politique de traitement des employés en vigueur à la date de son embauche soit le 12 février 2018. Par conséquent, il bénéficiera des avantages suivants :

« Cet employé a droit aux bénéfices de la présente politique après un (1) an de contrat selon les conditions suivantes :

- l'employé est sous contrat pour une durée excédant une année;
- l'employé doit avoir terminé une année de travail au sein de l'organisation;
- l'employé doit obtenir une évaluation de rendement positive à la probation (6 mois) et annuelle (12 mois);

Lettre d'entente (2) 2018-03

Les parties s'entendent pour réaliser, dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, la révision des descriptions de tâches associées à chacun des titres d'emploi en vigueur. Ces descriptions de tâches seront ajoutées en annexe à la présente convention et ce à titre indicatif seulement.

Les parties s'entendent pour réaliser, dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, un tableau indiquant pour chacun des corps d'emploi de la MRC, la catégorie et la classe en lien avec les grilles salariales présentes à la convention. Ce tableau sera ajouté en annexe à la présente convention et en fera partie intégrante.

Lettre d'entente 3 Changement titre d'emploi -Annexe B

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'annexe B de la présente convention collective expose la liste d'ancienneté et classement MRC de Matawinie;

CONSIDÉRANT qu'il y a une erreur dans un titre d'emploi de [REDACTED]

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modifier le titre d'emploi de [REDACTED] dans l'annexe B de la présente convention collective pour le titre d'inspecteur en TNO.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

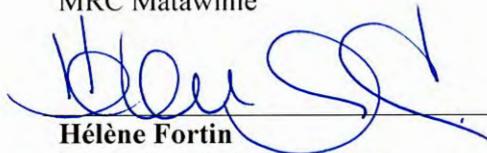
POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Rouville

ce 11 Décembre 2018



Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie



Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie

POUR LE SYNDICAT :

À Québec

ce 14 décembre 2018



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



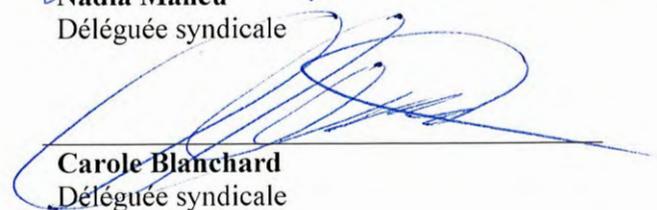
Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguée syndicale



Carole Blanchard
Déléguée syndicale

Lettre d'entente 4 Reprise de temps

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'article 18.03 paragraphes 3 de la présente convention collective mentionne que le temps cumulé peut être utilisé en journées, en demi-journées ou en heures;

CONSIDÉRANT que lors du comité de relations de travail le 27 septembre 2018, nous avons discuté des possibilités de modification de la période minimale de temps pouvant être utilisée.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modifier l'article 18.03 afin de permettre l'utilisation du temps cumulé en période de demi-heures.

L'article 18.03 devra se lire comme suit :

Le temps cumulé peut être utilisé en journées, en demi-journées, en heures ou en demi-heures à un moment qui convient à l'employé, sur autorisation du supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service.

La présente modification entrera en vigueur le 31 décembre 2018

La présente modification n'entraîne pas d'autres modifications à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Rouvalou
ce 11 décembre 2018



Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie



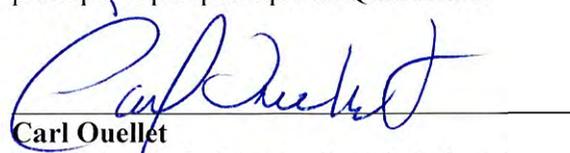
Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie

POUR LE SYNDICAT :

À Québec
ce 14 décembre 2018



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.

Lettre d'entente 4 Reprise de temps



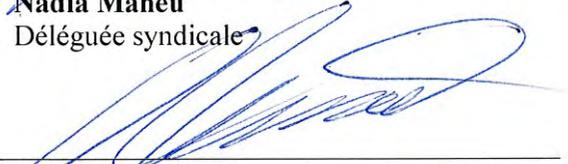
Karine Dextras-Paquette

Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu

Déléguée syndicale



Carole Blanchard

Déléguée syndicale

Lettre d'entente 5 Choix horaire des inspecteurs en TNO

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 17.04 de la présente convention collective, les employés peuvent, selon les modalités prévues à la convention, choisir leur heure d'arrivée au travail;

CONSIDÉRANT qu'au paragraphe 5 de l'article 17.04 de la présente convention collective, on mentionne que les inspecteurs en TNO sont exclus de l'application de l'article 17.04;

CONSIDÉRANT que lors du comité de relations de travail le 27 septembre 2018, nous avons discuté des possibilités de modifier cet article pour inclure les inspecteurs en TNO.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Durant les journées où les inspecteurs en TNO sont requis de travailler au bureau de la MRC, ils pourront choisir leur heure d'arrivée selon les modalités prévues à l'article 17.04 de la présente convention collective.

Le paragraphe 5 de l'article 17.04 devra se lire comme suit :

De plus, en raison de l'horaire des inspecteurs en TNO et inspecteurs en évaluation foncière, ceux-ci ne sont pas inclus à cet article. (Référence entente du 4 juillet 2017)
Cependant, durant les journées pendant laquelle les inspecteurs en TNO sont requis de travailler au bureau de la MRC, l'article 17.04 s'applique à eux.

La présente modification entrera en vigueur le 31 décembre 2018

La présente modification n'entraîne pas d'autres modifications à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Rauouau

ce 11 décembre 2018

POUR LE SYNDICAT :

À Québec

ce 14 décembre 2018



Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie

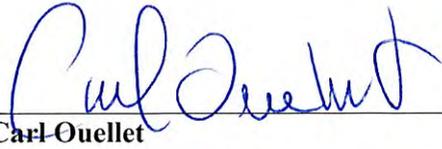


Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.

Lettre d'entente 5 Choix horaire des inspecteurs en TNO



Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie



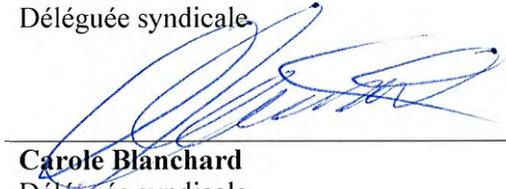
Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguée syndicale



Carole Blanchard
Déléguée syndicale

Lettre d'entente 6
10 jours de congé maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle
ou raisons familiales

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2019, tous les employés cumulant trois (3) mois de service continu peuvent s'absenter du travail un maximum de dix (10) jours pour maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle ou raisons familiales;

CONSIDÉRANT que lors du comité de relations de travail du 6 novembre 2018, nous avons discuté de cette modification à la *Loi sur les normes du travail*.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modifier l'article 22.07 de la convention collective afin d'ajouter la notion de congés maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle ou pour raisons familiales pour tout employé cumulant 3 mois de service continu.

L'article 22.07 devra se lire comme suit :

L'employé cumulant 3 mois de service continu peut prendre un maximum de dix (10) jours par année pour maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle ou raisons familiales, lesquels peuvent être pris à même la banque de congés de maladie, la banque de temps cumulé, la banque de temps demandé par l'employeur ou en congé sans solde.

La présente modification entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

La présente modification n'entraîne pas d'autre modification à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Pawdau

ce 11 Décembre 2018

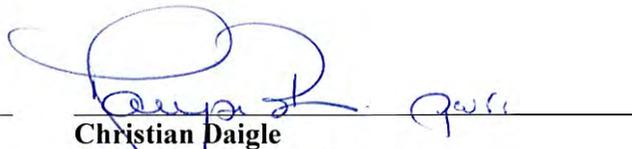
POUR LE SYNDICAT :

À Québec

ce 14 décembre 2018



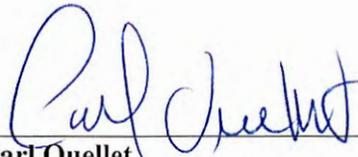
Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie



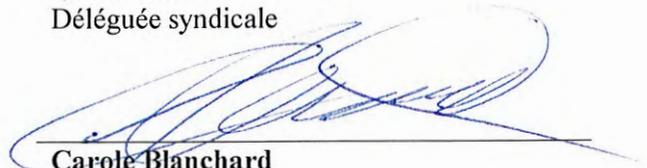
Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguée syndicale



Carole Blanchard
Déléguée syndicale

Lettre d'entente 7
Congé pour maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle
ou raisons familiales pour 3 mois de service continu

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'article 25.01 de la présente convention collective prévoit l'octroi de crédits de congé de maladie après une année de service ;

CONSIDÉRANT que la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2019, tous les employés cumulant trois (3) mois de service continu ont droit à deux (2) jours de congé rémunéré pour maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle ou raisons familiales;

CONSIDÉRANT que lors du comité de relations de travail du 6 novembre 2018, nous avons discuté de cette modification à la *Loi sur les normes du travail*.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modifier l'article 25.01 de la convention collective afin d'ajouter l'octroi d'un crédit de deux (2) jours de congé de maladie pour tout employé cumulant trois (3) mois de service continu au sein de l'organisation.

L'article 25.01 devra se lire comme suit :

Il est accordé à tout employé, au 1^{er} janvier de chaque année, un crédit de cinq (5) jours. Après la cinquième année de service, une journée par année de service sera ajoutée au crédit maladie de l'employé jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Ces journées ne sont pas remboursables. Si un employé quitte avant la fin de l'année, il doit rembourser au prorata les journées de maladie qu'il aura prises en surplus du temps qu'il aura travaillé chez l'employeur.

Malgré le paragraphe précédent, tout employé, au moment où il a cumulé trois (3) de service continu, se voit accorder un crédit de deux (2) jours.

L'employé qui ne peut se rendre au travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat dès l'ouverture du bureau, sauf raison majeure.

La présente modification entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

La présente modification n'entraîne pas d'autre modification à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Québec

ce 11 décembre 2018



Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie

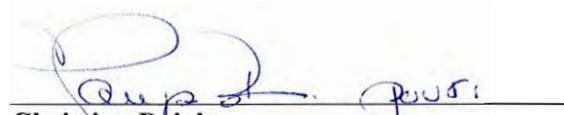


Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie

POUR LE SYNDICAT :

À Québec

ce 14 décembre 2018



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguée syndicale



Carole Blanchard
Déléguée syndicale

Lettre d'entente 8
Grief d'harcèlement sexuel et psychologique

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que l'article 30.01 de la présente convention collective prévoit un délai de trente (30) jours pour le dépôt d'un grief;

CONSIDÉRANT que l'article 30.01 de la présente convention collective ne prévoit pas de délai particulier pour les griefs en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;

CONSIDÉRANT que la *Loi sur les normes du travail* prévoit, depuis le 12 juin 2018, que le délai pour porter plainte en matière de harcèlement psychologique ou sexuel est maintenant de deux (2) ans;

CONSIDÉRANT que lors du comité de relations de travail du 6 novembre 2018, nous avons discuté de cette modification à la *Loi sur les normes du travail*.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modifier le deuxième paragraphe de l'article 30.01 de la convention collective afin d'ajouter la notion de grief en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de prévoir le délai spécifique à ce dernier pour son dépôt.

Le deuxième paragraphe de l'article 30.01 devra se lire comme suit :

Première étape :

Tout grief individuel ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'employeur dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

Malgré le précédent paragraphe, tout grief individuel ou collectif en matière de harcèlement psychologique ou sexuel doit obligatoirement être soumis à l'employeur dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation de harcèlement.

La présente modification entrera en vigueur le 31 décembre 2018.

La présente modification n'entraîne pas d'autres modifications à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Rouville

ce 11 décembre 2018



Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie



Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie

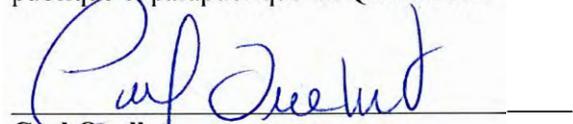
POUR LE SYNDICAT :

À Québec

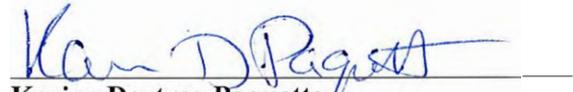
ce 14 décembre 2018



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguée syndicale



Carole Blanchard
Déléguée syndicale

Lettre d'entente 9
Congé pour violence conjugale ou sexuelle

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que la présente convention collective ne prévoit pas de congé pour les motifs de violence conjugale ou à caractère sexuel;

CONSIDÉRANT que la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'à partir du 12 juin 2018, tout employé a le droit de s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois sans solde en cas de violence conjugale ou à caractère sexuel;

CONSIDÉRANT que lors du comité de relations de travail du 6 novembre 2018, nous avons discuté de cette modification à la *Loi sur les normes du travail*.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

D'ajouter un nouvel article à la présente convention collective portant le numéro 25.04.

L'article 25.04 se lira comme suit :

Tout employé victime de violence conjugale ou à caractère sexuel peut aussi s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois. Toutefois, cette période d'absence est sans solde.

L'article 25.04 entrera en vigueur le 31 décembre 2018.

La présente modification n'entraîne pas d'autres modifications à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

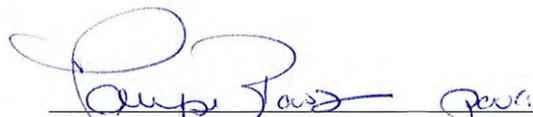
À Roussin
ce 11 décembre 2018

POUR LE SYNDICAT :

À Québec
ce 14 décembre 2018



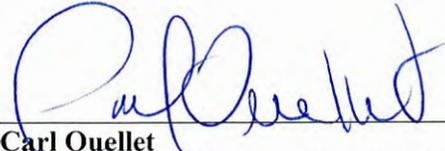
Sylvain Breton
Préfet
MRC Matawinie



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie



Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguee syndicale



Carole Blanchard
Déléguee syndicale

Lettre d'entente 10
Date pour la demande de choix d'horaire

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 17.04 de la présente convention collective, les employés peuvent, selon les modalités prévues à la convention, choisir leur heure d'arrivée au travail;

CONSIDÉRANT qu'au paragraphe 2 de l'article 17.04 de la présente convention collective, on prévoit que le choix d'heure d'arrivée est pour une période de six (6) mois, soit du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre;

CONSIDÉRANT qu'au paragraphe 3 de l'article 17.04 de la présente convention collective, on prévoit uniquement que la demande doit être faite avant le 1^{er} décembre de chaque année et que l'employeur donne une réponse au plus tard le 15 décembre;

CONSIDÉRANT que les parties ont discuté des possibilités de modifier cet article afin d'avoir des dates de demande et de réponse distinctes pour chacune des périodes de choix d'heure d'arrivée.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

De modifier au paragraphe 3 de l'article 17.04, afin de prévoir des modalités de demande distincte pour les deux périodes.

Le paragraphe 3 de l'article 17.04 devra se lire comme suit :

Pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin, le choix doit se faire par une demande écrite avant le 1^{er} décembre de chaque année. L'employeur donne une réponse au plus tard le 15 décembre.

Pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre, le choix doit se faire par une demande écrite avant le 1^{er} juin de chaque année. L'employeur donne une réponse au plus tard le 15 juin.

La présente modification entrera en vigueur le 31 décembre 2018.

La présente modification n'entraîne pas d'autres modifications à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

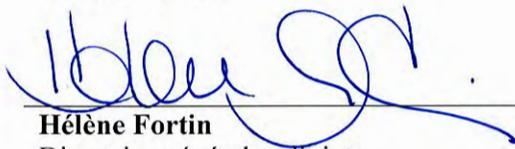
POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE MATAWINIE :

À Rouville

ce 11 décembre 2018



Sylvain Bréton
Préfet
MRC Matawinie

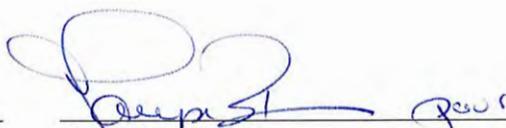


Hélène Fortin
Directrice générale adjointe
MRC Matawinie

POUR LE SYNDICAT :

À Rouville

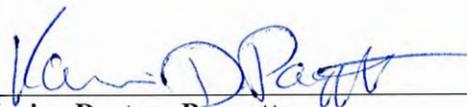
ce 11 décembre 2018



Christian Daigle
Président général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



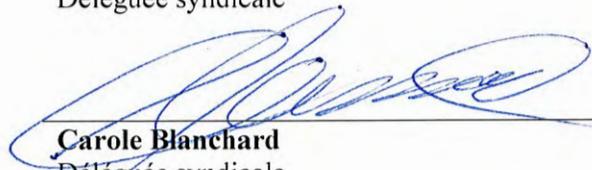
Carl Ouellet
Secrétaire général du Syndicat de la fonction
publique et parapublique du Québec inc.



Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le Syndicat
de la fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Nadia Maheu
Déléguée syndicale



Carole Blanchard
Déléguée syndicale

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

CONSIDÉRANT que la convention collective 2018-2023 est en vigueur;

CONSIDÉRANT que certaines problématiques d'interprétation ou d'application d'articles de la convention collective ont été relevées;

CONSIDÉRANT que lors de plusieurs rencontres du comité de relations de travail les parties ont discuté de la clarification, de la bonification et de l'interprétation de la convention collective actuelle.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modifier l'ensemble des articles suivants de la convention collective afin d'ajouter, retirer ou modifier les libellés.

Le paragraphe c) de l'article 3.03 devra se lire comme suit :

CONJOINT

b) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont ~~les père et mère~~ les parents d'un même enfant;

L'article 3.07 devra se lire comme suit :

EMPLOYÉ SAISONNIER PERMANENT

Désigne tout employé embauché pour occuper un poste saisonnier. Cet employé a droit aux bénéfices de la présente convention collective, au prorata des mois semaines travaillés estimés à son contrat de travail. Si la durée de son contrat de travail est prolongée ou réduite, le prorata des bénéfices sera rajusté. Cet employé est soumis à la période d'essai prévue à l'article 3.12.

L'article 3.14 est déplacer à l'article 3.10.

ÉTUDIANT

Toute personne embauchée pour travailler durant la période de congé estivale, jusqu'à terminaison du mandat. Le statut d'étudiant ne peut être assimilé à celui de stagiaire.

L'employé n'a pas droit à la procédure de grief pendant cette période et en cas de fin d'emploi. Ses conditions de travail sont celles prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

Les articles 3.10 et 3.11 devient respectivement les articles 3.11 et 3.12

L'ajout de l'article 3.13

JOURNÉE MOYENNE NORMALE DE TRAVAIL

La journée moyenne normale de travail représente le nombre d'heures total de la semaine de travail de l'employé divisé par cinq (5) jours.

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

L'article 3.12 devient l'article 3.14 et devra se lire comme suit :

PÉRIODE D'ESSAI

Période pendant laquelle le nouvel employé est en essai et n'a pas complété ~~neuf~~ huit cent dix quatre-vingt-quatre (910 884) heures travaillées (excluant le temps supplémentaire).

La personne salariée n'a pas droit à la procédure de grief durant cette période et en cas de fin d'emploi.

L'ajout des articles 3.15 à 3.17

POSTE

Attribution d'un employé aux fonctions liées à son titre d'emploi dans l'organisation

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail est de 5 jours.

STAGIAIRE

Le stagiaire occupe un emploi devant être exercé dans le cadre du programme scolaire.

L'article 3.13 devient l'article 3.18

L'article 4.01 devra se lire comme suit :

La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 11 mai 2015 et modifié le 19 mai 2015, et ce, à compter de la première journée de travail.

Le premier paragraphe de l'article 13.05 devra se lire comme suit :

Tout employé nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective, pour fins de remplacement temporaire ou permanent, conserve et accumule son ancienneté accumulée au moment de sa nomination ~~et il continue de l'accumuler~~ pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, sauf s'il y a entente avec le syndicat.

Le paragraphe a) de l'article 14.02 devra se lire comme suit :

a) Il affiche le poste à l'interne et à l'externe pour une période de 10 jours;

Le deuxième paragraphe de l'article 14.04 devra se lire comme suit :

L'employé déjà ~~en poste~~ à l'emploi de la MRC et ayant réussi sa période d'essai qui obtient le poste a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables. L'employeur peut mettre fin à telle période en tout temps avant son expiration s'il juge que l'employé ne s'acquitte pas d'une façon satisfaisante de ses tâches. Au cours de cette même période, l'employé peut

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

choisir de réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits.

Le dernier paragraphe de l'article 17.04 devra se lire comme suit :

De plus, en raison de l'horaire des inspecteurs TNO et inspecteurs en évaluation foncière, ceux-ci ne sont pas inclus à cet article. (Référence entente du 4 juillet 2017) **Cependant, durant les journées pendant laquelle les inspecteurs en TNO et en évaluation foncière sont requis de travailler au bureau de la MRC, l'article 17.04 s'applique à eux. (Lettre d'entente #5 et #11)**

Le premier paragraphe de l'article 17.05 devra se lire comme suit :

L'employé peut, sur approbation de l'employeur qui tient compte des besoins du service, travailler quatre (4) jours par semaine, à raison de huit (8) heures par jour. Une entente sur la semaine de quatre (4) jours a à une durée d'une (1) année du 1^{er} janvier au 31 décembre. La demande doit être faite par écrit avant le 1^{er} décembre de chaque année. L'employeur donne une réponse au plus tard le 15 décembre. L'employeur et l'employé prennent entente sur la journée de congé arrêtée pour la durée de l'entente. L'employé voit alors sa rémunération hebdomadaire ajustée à 32h. Les journées de maladie, les vacances et les jours fériés et mobiles sont alors calculées au prorata de la réduction du nombre d'heures de travail par semaine, en heures et non en journées. Si une absence a lieu durant l'une des quatre (4) journées de travail, celle-ci ne peut être reprise le cinquième jour, à moins d'entente avec l'employeur. Si un congé férié tombe lors de la journée non travaillée, celui-ci est repris déplacé par l'employé dans la même semaine ou dans la semaine suivante.

Le deuxième paragraphe de l'article 18.02 devra se lire comme suit :

La banque de temps demandé par l'employeur peut être utilisée en journées, en demi-journées, ~~ou~~ en heures ou en demi-heures à la demande de l'employé, sur autorisation du supérieur immédiat, en tenant compte des besoins du service. ~~un moment qui convient à l'employé, sur autorisation du supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service et~~ Celle-ci doit être écoulee au plus tard le 15 janvier de l'année suivante. Cette banque ne comporte pas de maximum annuel.

Le premier paragraphe de l'article 18.03 devra se lire comme suit :

Sur autorisation de son supérieur immédiat, l'employé peut cumuler du temps, à taux simple, entre 7 h 30 et 17 h 30. Pour cumuler du temps, l'employé doit avoir travaillé un excédent de 7 h (à ajuster selon un horaire de 34 heures) des heures prévues à ~~durant sa journée normale~~ de travail. L'employé doit prendre une pause repas d'une durée minimale d'une demi-heure.

L'ajout du deuxième paragraphe à l'article 19.03 et devra se lire comme suit :

En cas d'absence d'évaluation dans les 30 jours suivant la date d'anniversaire d'entrée en fonction de l'employé, l'avancement d'échelon sera attribué rétroactivement selon les modalités prévues au présent article.

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

L'article 19.03 devient l'article 19.04

L'ajout de l'article 20.06 et devra se lire comme suit :

Toutes sommes dues par l'employé saisonnier ou par l'employeur suite au réajustement du calcul des bénéfices suivant la durée réelle du contrat prévue à l'article 3.07, sera retenue ou versé, sur la dernière paye de l'employé avant son départ.

Le paragraphe b) et c) de l'article 21.01 devra se lire comme suit :

b) La période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du jour de l'An inclusivement est considérée comme congés chômés et payés pour les employés visés aux articles 3.05, 3.06, 3.07 et 3.08 ayant complété leur période d'essai. ~~Pour~~ L'employé visé à l'article 3.05-Il reçoit comme une indemnité en fonction que l'équivalent du nombre d'heure e qu'il travaillées habituellement par semaine habituellement. L'employé ~~en qui n'a pas complété sa~~ période d'essai a droit aux conditions prévues à la *loi sur les normes du travail*.

c) Une journée de congé mobile, chômée et payée, est octroyée aux employés visés aux articles 3.05, 3.06, 3.07, et 3.08 ayant complété leur période d'essai. Pour les employés visés aux articles 3.05 et 3.07, cette journée mobile est calculée au prorata tel que prévu auxdites clauses de la présente convention. Cette journée mobile est non monnayable et doit être prise avant le 15 janvier de l'année suivante.

Le premier paragraphe de l'article 21.03 devra se lire comme suit :

À l'occasion des jours fériés et chômés prévus au paragraphe 21.01 a), b) et c) de la présente convention collective, l'indemnité payable aux employés visés aux articles 3.06, 3.07 et 3.08 est son salaire habituel pour une journée de travail. L'indemnité payable aux employés visés à l'article 3.05 est calculé au prorata de sa réductions des heures travaillées de la semaine régulière de travail prévue à l'article 17.01.

L'article 23.07 devra se lire comme suit :

Les vacances ne peuvent être cumulées ou reportées à l'année suivante. L'employé qui, au 31 décembre de l'année en cours, n'aura pas pris ses vacances de l'année se verra remboursé les jours de vacances non utilisés, à moins d'une autorisation spéciale de l'employeur. La valeur d'une journée de vacances non prise est l'équivalent en heures de la journée moyenne prévue à son horaire régulier de travail.

L'article 23.08 devra se lire comme suit :

Les employés doivent soumettre leur demande de vacances avant le 1^{er} avril à leur directeur de service, lequel la soumettra aux fins d'approbation à l'employeur pour approbation.

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

L'article 23.11 devra se lire comme suit :

L'employeur affiche le calendrier de vacances autorisées avant le 15 avril, le ou vers le 1^{er} mai.

L'ajout d'un titre « Congé sans traitement » à l'article 23.14

L'article 23.14 devra se lire comme suit :

Un employé peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période de dix (10) mois à douze (12) mois.

Toutefois, l'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de moins de dix (10) mois à la suite d'une absence pour invalidité dans lequel cas le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.

Si un employé désire bénéficier d'une absence sans traitement, il doit en faire la demande et en motiver les raisons auprès de son ~~supérieur immédiat~~ directeur de service. Toute demande doit être faite par écrit par l'employé.

L'employeur doit confirmer par écrit l'acceptation ou le refus d'un permis d'absence, et ce, dans les dix (10) jours de la demande. Un permis d'absence doit être constaté par un écrit signé de l'employeur. Tout refus à la demande écrite doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les dix (10) jours de la demande. Le refus d'un congé sabbatique ne peut être contesté par grief.

Au cours d'une absence sans traitement, l'employé doit continuer à participer au régime de base d'assurance maladie et verser la totalité des primes, soit celle de l'employeur et celle de l'employé.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail à la date convenue de retour au travail est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, sauf dans le cas où l'employé peut justifier qu'il lui était impossible de se présenter au travail à la date convenue.

À son retour au travail, l'employé se voit attribuer les tâches correspondant à son titre et sa classe d'emploi.

~~L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de moins de dix (10) mois à la suite d'une absence pour invalidité dans lequel cas le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.~~

L'ajout de l'article 24.04 et devra se lire comme suit :

L'employé saisonner a l'option à son embauche ou à son retour au travail, de choisir de payer la prime d'assurance maladie sur une base annuelle ou sur la période estimée de son contrat de travail (prime condensée).

L'ajout de l'article 25.01 et devra se lire comme suit :

Il est accordé à tout employé permanent au 1^{er} janvier de chaque année un crédit maladie de cinq (5) jours, sans perte de traitement. Après la cinquième

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

année de service, une journée par année de service sera ajoutée au crédit maladie de l'employé jusqu'à un maximum de dix (10) jours, sans perte de traitement. Ces journées ne sont pas remboursables. Si un employé quitte avant la fin de l'année, il doit rembourser au prorata les journées de maladie qu'il aura prises en surplus du temps qu'il aura travaillé chez l'employeur.

Malgré le paragraphe précédent, tout employé, au moment où il a cumulé trois (3) mois de service continu, se voit accorder un crédit de deux (2) jours, sans perte de traitement. (Lettre d'entente #7)

Après trois (3) mois de service continu, il est accordé à tout employé comme crédit maladie, sans perte de traitement, le prorata du nombre de jours travaillés, jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, jusqu'à une concurrence d'un maximum annuel de cinq (5) jours de crédit maladie.

L'employé qui ne peut se rendre au travail pour raison de maladie doit en aviser son ~~supérieur immédiat~~ directeur de service dès l'ouverture du bureau, sauf en cas de raison majeure.

Le premier paragraphe de l'article 25.03 devra se lire comme suit :

Lorsqu'un employé n'a pas utilisé ses jours de maladie en cours d'année, ceux-ci se cumulent. Le cumul ne peut dépasser vingt (20) jours au total. L'excédent des 20 journées cumulées n'est pas payable. L'employé utilise ~~toutes~~ les journées qu'il a cumulées quand il est en invalidité, ~~de manière à recevoir 100 % de son traitement (100 % du traitement brut par la MRC durant le délai de carence, par la suite : 75 % du brut par l'assurance et 25 % du brut par la MRC jusqu'à écoulement des jours de maladie restants — ainsi pour chaque journée de maladie utilisée par l'employé en invalidité, au-delà du délai de carence, la MRC ne verse que 25 % de la valeur réelle d'une journée).~~

L'article 26.01 devra se lire comme suit :

L'employé contribue à raison de 2 % de son salaire brut à un régime de retraite (RRS). L'employeur y participe pour un même montant. Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employé peut choisir de ~~faire une~~ modifier sa contribution supérieure. L'employeur versera un montant équivalent à celui de l'employé jusqu'à un maximum de 1% additionnel, pour un total de 3%. L'employé peut toutefois contribuer à hauteur des limites permises par la loi ou selon les modalités prévues au régime enregistré d'épargne de retraite.

L'article 27.02 devra se lire comme suit :

Un montant forfaitaire de 200,00 \$ par année est accordé à tout employé, et ce, peu importe son statut d'emploi, pour l'achat de « vêtements ou équipements de sécurité obligatoires » exigés par l'employeur dans l'exercice de ses fonctions.

Le premier paragraphe de l'article 29.01 devra se lire comme suit :

Les mesures disciplinaires, soit réprimandes écrites, suspensions et congédiements, doivent être communiquées par écrit à la personne salariée. Cet

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

avis doit comprendre les faits qui ~~concourent~~ mènent à une telle décision. Une copie est envoyée au Syndicat.

L'article 30.01 devra se lire comme suit :

Dans le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective; à cette fin, la procédure suivante s'applique :

Première étape :

Tout grief individuel, syndical, patronal ou collectif doit obligatoirement être soumis à l'employeur dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement.

Malgré le précédent paragraphe, tout grief individuel ou collectif en matière de harcèlement psychologique ou sexuel doit obligatoirement être soumis à l'employeur dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation de harcèlement. (Lettre d'entente #8)

Deuxième étape :

L'employeur ou le syndicat répond au grief dans les trente (30) jours de la réception du grief. S'il n'y a pas de réponse dans ce délai ou si cette réponse n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage (3^e étape).

Troisième étape :

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les trente (30) jours ouvrables suivant la deuxième étape.

L'article 35.07 devra se lire comme suit :

L'employé élu à une élection municipale au poste de maire ou nommé au poste de conseiller appelé à siéger à la MRC, il obtient un congé sans solde traitement pour la durée d'un seul mandat uniquement. En cas d'un deuxième mandat, il doit remettre sa démission dans les trente (30) jours de son élection ou de sa nomination.

L'ajout de l'annexe D

« ANNEXE D » - CALCUL DES CONGÉS À TITRE INFORMATIF

Chaque cas d'espèce sera calculé individuellement au moment opportun et le calcul fait par l'employeur à priorité

Employé temps plein-permanent

Statut: Employé temps plein-permanent

Horaire: 34 heures/5 jours

Valeur de la journée moyenne: 6.80

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Moyenne des heures travaillées par semaine (34 heures/5 jours) x nb de jour maladie
	6,8	34	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	40,8	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	47,6	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	54,4	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	61,2	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	68	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Valeur x nb de jours de vacances
	6,8	Max.68	1 journée par mois /1 an et moins de service
	6,8	68	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,8	102	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,8	136	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	170	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile (incluant congé des Fêtes)			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Congés sociaux			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Statut: Employé temps plein-permanent Horaire: 39 heures/5 jours Valeur de la journée moyenne: 7.80			

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	7,8		Moyenne des heures travaillées par semaine (39 heures/5 jours) x nb de jour maladie
	7,8	39	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	7,8	46,8	6 jours de maladie/6 ans de service
	7,8	54,6	7 jours de maladie/7 ans de service
	7,8	62,4	8 jours de maladie/8 ans de service
	7,8	70,2	9 jours de maladie/9 ans de service
	7,8	78	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	7,8		Valeur x nb de jours de vacances
	7,8	Max.78	1 journée par mois /1 an et moins de service
	7,8	78	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	7,8	117	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	7,8	156	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	7,8	195	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile (incluant congé des Fêtes)	7,8		Salaire habituel de la journée travaillée
Congés sociaux	7,8		Salaire habituel de la journée travaillée

Employé temps partiel-permanent

Statut: Employé temps partiel-permanent			
Horaire: 30 heures/4 jours			
Valeur de la journée moyenne: 6 (Prorata 88%)			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6		Au prorata des heures travaillées soit 88% de la valeur régulière d'un temps plein (6,8) 10 jours de maladie

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

	6	30	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6	36	6 jours de maladie/6 ans de service
	6	42	7 jours de maladie/7 ans de service
	6	48	8 jours de maladie/8 ans de service
	6	54	9 jours de maladie/9 ans de service
	6	60	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6		Valeur x nb de jours de vacances
	6	Max.60	1 journée par mois de service/1 an et moins de service
	6	60	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6	90	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6	120	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6	150	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile (incluant le congé des Fêtes)	6		Au prorata des heures travaillées soit 88% de la valeur régulière d'un temps plein (6,8)
Congés sociaux	7,5		Selon le salaire habituel de la journée travaillée
Statut: Employé aménagement du temps travail Horaire: 32 heures/4 jours Valeur de la journée moyenne: 6.4 (Prorata 94%)			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,4		Au prorata des heures travaillées soit 94% de la valeur régulière d'un temps plein (6,8) 10 jours de maladie
	6,4	32	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,4	38,4	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,4	44,8	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,4	51,2	8 jours de maladie/8 ans de service

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

	6,4	57,6	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,4	64	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,4		Valeur x nb de jours de vacances
	6,4	Max.64	1 journée par mois de service/1 an et moins de service
	6,4	64	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,4	96	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,4	128	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,4	160	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile (incluant le congé des Fêtes)	6,4		Au prorata des heures travaillées soit 94% de la valeur régulière d'un temps plein (6,8)
Congés sociaux	8		Selon le salaire habituel de la journée travaillée

Employé saisonnier-permanent

Statut: Employé saisonnier-permanent (43 semaines) Horaire: 34 heures/5 jours Valeur de la journée moyenne: 6.80			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8	28,12	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	33,74	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	39,36	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	44,98	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	50,61	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	56,23	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

	6,8		1 journée par mois /1 an et moins de service
	6,8	56,23	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,8	84,35	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,8	112,46	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	140,58	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Congés sociaux			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Statut: Employé saisonnier-permanent (39 semaines) Horaire: 34 heures/5 jours Valeur de la journée moyenne: 6.8			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8	25,50	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	30,60	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	35,70	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	40,80	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	45,90	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	51,00	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8		1 journée par mois/ 1 an et moins de service

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

	6,8	51,00	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,8	76,50	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,8	102,00	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	127,50	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Congés sociaux			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Statut: Employé saisonnier-permanent (26 semaines) Horaire: 34 heures/5 jours Valeur de la journée moyenne: 6.8			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8	17,00	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	20,40	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	23,80	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	27,20	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	30,60	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	34,00	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8		1 journée par mois/ 1 an et moins de service
	6,8	34,00	10 jours de vacances/1 à 2 années de service

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

	6,8	51,00	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,8	68,00	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	85,00	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Congés sociaux			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Statut: Employé saisonnier-permanent (43 semaines) Horaire: 34 heures/4 jours Valeur de la journée moyenne: 6.8			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Nb jours vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8	28,12	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	33,74	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	39,36	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	44,98	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	50,61	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	56,23	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8		1 journée par mois de service/1 an et moins de service
	6,8	56,23	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,8	84,35	15 jours de vacances/3 à 6 années de service

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

	6,8	112,46	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	140,58	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile	8,5		Selon le salaire habituel de la journée travaillée
Congés sociaux	8,5		Selon le salaire habituel de la journée travaillée
Statut: Employé saisonnier-permanent (39 semaines) Horaire: 34 heures/4 jours Valeur de la journée moyenne: 6.8			
Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Nb jours vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8	25,50	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	30,60	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	35,70	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	40,80	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	45,90	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	51,00	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Nb jours de vacances x valeur x prorata des semaines travaillées
	6,8		1 journée par mois de service/1 an et moins de service
	6,8	51,00	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,8	76,50	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,8	102,00	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	127,50	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile	8,5		Selon le salaire habituel de la journée travaillée
Congés sociaux	8,5		Selon le salaire habituel de la journée travaillée

Employé à l'essai

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel			2 jours payées après 3 mois de service (normes du travail) . Par la suite, au prorata des journées travaillées (0,41666 par mois travaillé) jusqu'à concurrence de 3 jours supplémentaires (max.5 jours/année)
Vacances annuelles			1 jour par mois de service maximum 10 jours par année
Congés fériés	1/20		Du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine de congé
Congés des Fêtes (entre Noël et Jour de l'An)	Aucun		Selon les normes du travail
Congés sociaux			Selon le salaire habituel de la journée travaillée

Employé surnuméraire

Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel			2 jours payées après 3 mois de service (normes du travail)
Vacances annuelles			Article 23 de la convention collective s'applique: 1 jour par mois de service (-1 an de service), 10 jours de vacances (1 à 2 ans de service) max. 10 jours par année
Congés fériés et mobile	1/20		Du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine de congé
Congés des Fêtes (entre Noël et Jour de l'An)	Aucun		Selon les normes du travail
Congés sociaux			Selon les normes du travail

Employé temps plein-subventionné

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

Statut: Employé temps plein-subventionné

Horaire: 34 heures/5 jours

Valeur de la journée moyenne: 6.80

*** Reçoit les avantages de la convention collective selon son statut

Types de congés	Valeur (heures)	Heures en banque annuellement	Commentaires
Congé de maladie et personnel	6,8		Moyenne des heures travaillées par semaine (34 heures/5 jours) x nb de jour maladie
	6,8	34	5 jours de maladie/ 5 ans de service et moins
	6,8	40,8	6 jours de maladie/6 ans de service
	6,8	47,6	7 jours de maladie/7 ans de service
	6,8	54,4	8 jours de maladie/8 ans de service
	6,8	61,2	9 jours de maladie/9 ans de service
	6,8	68	10 jours de maladie/10 ans de service
Vacances annuelles	6,8		Valeur x nb de jours de vacances
	6,8		1 journée par mois de service/1 an et moins de service
	6,8	68	10 jours de vacances/1 à 2 années de service
	6,8	102	15 jours de vacances/3 à 6 années de service
	6,8	136	20 jours de vacances/7 à 12 années de service
	6,8	170	25 jours de vacances/13 ans et plus de service
Congés fériés et mobile (incluant congé des Fêtes)			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi
Congés sociaux			Selon le salaire habituel de la journée travaillée
	7		Lundi au jeudi
	6		Vendredi

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

La présente modification entrera en vigueur le 24 juillet 2019.

La présente modification n'entraîne pas d'autres modifications à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE
DE COMTÉ DE MATAWINIE :

À Rouville
ce 3 juillet 2019



Sylvain Breton

Préfet

MRC Matawinie



Pierre Winner

Directrice générale par intérim

MRC Matawinie

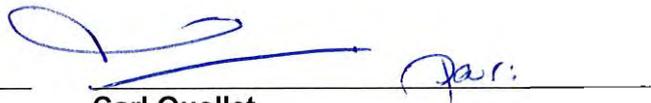
POUR LE SYNDICAT :

À Québec
ce 10 juillet 2019



Christian Daigle

Président général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Carl Ouellet

Secrétaire général du Syndicat de la
fonction publique et parapublique du
Québec inc.



Karine Dextrás-Paquette

Lettre d'entente 12

Clarification et bonification de la convention collective 2018-2023

Conseillère à la négociation pour le
Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.



Nadia Maheu

Déléguée syndicale



Carole Blanchard

Déléguée syndicale

Lettre d'entente no 14

Lettre d'entente-prolongation du lien d'emploi de [REDACTED]

Considérant que monsieur [REDACTED] a été engagé à contrat à titre de conseiller en aménagement, soit le 12 février 2018 et ce, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective;

Considérant le fait que [REDACTED] a été engagé temporairement afin de mettre en œuvre le schéma d'aménagement du territoire de la MRC de Matawinie, et que seulement (1) municipalité sur (15) a complété l'exercice;

Considérant la lettre d'entente (1) 2018-03 qui prévoit au point 3) que monsieur [REDACTED] bénéficie des avantages prévus à la politique de traitement des employés, et ce après (1) an de contrat;

Considérant que la lettre d'entente (1) 2018-03 sera échuë à partir du 12 février 2020;

Considérant que la politique de traitement des employés n'est plus en vigueur et qu'elle a été remplacée par la présente convention collective;

Considérant que [REDACTED] a toute l'expertise nécessaire pour compléter les travaux pour lesquels il a été engagé initialement;

Considérant le désir de l'employeur de prolonger le contrat de travail de monsieur Deslauriers pour une période maximale de (24) mois à partir de la date d'échéance de la lettre d'entente (1) 2018-03, afin de compléter les travaux;

Considérant la volonté des parties d'octroyer les avantages et privilèges que l'employé détient actuellement.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Que le contrat de travail de monsieur [REDACTED] soit reconduit et ce, pour une période maximale de (24) mois consécutifs et ce, à partir du 12 février 2020;

Que l'employé conserve tous les droits et privilèges prévus au statut d'emploi : employé surnuméraire prévu à la clause 3.09 de la présente convention collective, en plus de ceux prévus à la politique de traitement des employés soit;

Article 3 : Définitions

Article 7 : Respect des droits et libertés de la personne

Article 8 : Régime syndical et retenue syndicale

Article 10 : Transmission de documents

Article 13 : Ancienneté

Article 17 : Semaine et heures de travail

Article 18 : Heures supplémentaires et banque de temps

Article 19 : Classification et classement

Article 20 : Versement de la paie

Article 21 : Jours chômés et payés

Article 22 : Congés sociaux

Article 23 : Vacances

Article 24 : Régime d'assurances collectives

Article 25 : Congé de maladie

Article 26 : Régime enregistré d'épargne retraite

Article 27 : Santé et sécurité au travail

Article 28 : Congé parental

Article 30 : Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage (sauf pour la fin d'emploi)

Article 32 : Salaire

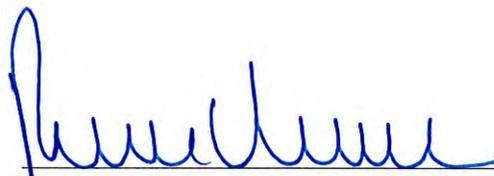
Article 35 : Congés pour affaires judiciaires et publiques

La présente entente entrera en vigueur le 12 février 2020.

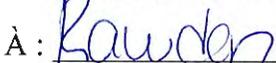
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ :

POUR LA MUNICIPALITÉ
RÉGIONALE DE COMPTÉ DE LA
MATAWINIE

À : 
ce 5 novembre 2019


Pierre Winner
Directeur général
MRC Matawinie

POUR LE SYNDICAT

À : 
ce 5 novembre 2019


Karine Dextras-Paquette
Conseillère à la négociation pour le
Syndicat de la fonction publique et
parapublique du Québec inc.