

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE
PAPINEAU**

ET

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

UNITÉ DE NÉGOCIATION : MRC DE PAPINEAU

2018-2023

Table des matières

ARTICLE 1 – DISPOSITION DÉCLARATOIRE.....	3
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 7 – RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	6
ARTICLE 8 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE	7
ARTICLE 9 – DROIT D’AFFICHAGE.....	7
ARTICLE 10 – TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	7
ARTICLE 11 – RÉUNIONS SYNDICALES	7
ARTICLE 12 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	8
ARTICLE 13 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	8
ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ	8
ARTICLE 15 – UTILISATION DE L’ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	9
ARTICLE 16 – MISE À PIED.....	10
ARTICLE 17 – AFFECTATION.....	10
ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	11
ARTICLE 20 – CLASSIFICATION	12
ARTICLE 21 – VERSEMENT DE LA PAIE	13
ARTICLE 22 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	14
ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX.....	14
ARTICLE 24 – VACANCES.....	15
ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	16
ARTICLE 26 – RÉGIMES D’ASSURANCE COLLECTIVE.....	16
ARTICLE 27 – RÉGIME ENREGISTRÉ D’ÉPARGNE-RETRAITE	16
ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
ARTICLE 29 – DROITS PARENTAUX	17
ARTICLE 30 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	17
ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	18
ARTICLE 32 – PROCÉDURE D’ARBITRAGE.....	19
ARTICLE 33 – SOUS-CONTRAT	20
ARTICLE 34 – DISPOSITIONS DIVERSES	20
ARTICLE 35 – SALAIRES ET RÉMUNÉRATION.....	21
ARTICLE 36 – ABSENCES SANS TRAITEMENT.....	21
ARTICLE 37 – COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	21
ARTICLE 38 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	22
ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉPLACEMENT	22
ARTICLE 40 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	22
LETTRE D’ENTENTE NUMERO 1.....	24
ANNEXE A - PLAN DE CLASSIFICATION.....	25

ANNEXE B - TAUX DE TRAITEMENT	26
ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT/MRC DE PAPINEAU.....	28
ANNEXE D - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉES.....	29
ANNEXE E - FORMULAIRE DE GRIEF	30

L'emploi du masculin dans les expressions et termes de la présente convention collective est effectué sans discrimination aucune, mais uniquement dans le but d'alléger les textes et comprend le féminin.

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 découlant de la présente convention collective.

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 – DÉFINITIONS

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

3.02 ANCIENNETÉ

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé régulier ou à l'essai et se calcule en années, en mois et en jours.

3.03 ANNÉE FINANCIÈRE

Période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

3.04 CORPS D'EMPLOI

Emploi recouvrant un ensemble de fonctions. Les descriptions des fonctions par corps d'emplois se retrouvent à l'Annexe A à titre informatif et sous réserve du droit de l'employeur de définir les tâches selon ses besoins tout en respectant la finalité des emplois.

Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des emplois et d'établir les exigences requises.

L'employeur reconnaît que le contenu des descriptions de tâches doit refléter réellement le travail accompli et à accomplir et que ces dernières sont donc dynamiques et évoluent en même temps que l'emploi à accomplir.

3.05 CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention de travail.

3.06 DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Employé régulier de l'unité de négociation identifié pour représenter ses pairs auprès de l'employeur.

3.07 EMPLOYÉ À L'ESSAI

L'employé nouvellement embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 3.14 pour devenir employé régulier.

3.08 EMPLOYÉ RÉGULIER

Un employé est régulier s'il est maintenu en fonction et s'il a complété la période d'essai prévue à l'article 3.14. L'employé bénéficiant d'un programme de retraite progressive est un employé régulier.

3.09 EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL

L'employé régulier dont l'horaire hebdomadaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à son corps d'emplois.

3.10 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Les employés suivants sont réputés être des employés temporaires :

- a) L'employé qui est embauché et dont les services sont requis pour une durée maximale de quatre (4) mois par année financière, à moins d'entente contraire avec le syndicat, pour parer à un surcroît de travail ou qui doit être rempli pour exécuter un travail spécifique et occasionnel.

- b) L'étudiant occupant un emploi durant la période du congé estival ou selon l'horaire de l'étudiant en cours d'année scolaire. Durant l'année scolaire, l'étudiant ne peut effectuer plus de 14 heures de travail par semaine.

Le statut d'étudiant ne peut être assimilé à celui de stagiaire.

- c) L'employé embauché dans le cadre d'un programme spécifique ou gouvernemental non renouvelable ou d'une durée inférieure à douze mois.
- d) L'employé embauché pour remplacer un employé absent.

3.11 **EMPLOYÉ STAGIAIRE**

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

Toutefois, l'employeur s'engage à informer le syndicat des stagiaires qui travailleront à la MRC, le type d'emploi qu'ils occuperont et la période de leur emploi, que le stage soit rénuméré ou pas par la MRC.

3.12 **EMPLOYEUR**

La Municipalité régionale de comté (MRC) de Papineau.

3.13 **GRIEF**

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

3.14 **PÉRIODE D'ESSAI**

Période d'emploi à laquelle un employé autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché, est soumis pour devenir un employé régulier. Cette période est d'une durée de neuf cent dix (910) heures travaillées.

3.15 **REPRÉSENTANT SYNDICAL**

Le représentant syndical est un employé du syndicat et identifié par celui-ci pour faire les représentations auprès de l'employeur;

3.16 **SYNDICAT**

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

3.17 **SUPÉRIEUR IMMÉDIAT**

La personne exclue de la présente unité de négociation qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité désigné par l'employeur et agit à titre de représentant de l'employeur auprès des employés.

3.18 **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.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

4.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 16 février 2016 et modifié le 11 juillet 2016.

4.02 **POUR L'EMPLOYÉ À L'ESSAI :**

L'employé à l'essai bénéficie des dispositions de la convention collective sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective lorsque l'employeur met fin à son emploi.

- 4.03 **POUR L'EMPLOYÉ RÉGULIER À TEMPS PARTIEL :**
- a) Sous réserve de toute disposition spécifique le concernant, l'employé régulier à temps partiel est assujéti à la convention collective.
 - b) Cependant, tel employé ne bénéficie des avantages de la convention collective qu'au prorata des heures régulières effectuées par rapport aux heures régulières de la semaine de travail prévues à la convention collective pour un employé régulier de sa catégorie d'emploi.

4.04 **POUR L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE, les articles suivants s'appliquent :**

- 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 18 Semaine et heures de travail
- Article 19 Heures supplémentaires
- Article 20 Classification et classement (20.01 – 20.03 et 20.04)
- Article 21 Versement de la paie
- Article 22 Jours chômés et payés (22.03)
- Article 24 Vacances (24.12 – 24.13)
- Article 25 Accidents du travail et maladies professionnelles
- Article 26 Régime d'assurance collective (assurance médicaments)
- Article 28 Santé et sécurité au travail
- Article 29 Droits parentaux
- Article 31 Procédure de règlement des griefs et des mécontentes
- Article 32 Procédure d'arbitrage
- Article 34 Dispositions diverses
- Article 35 Rémunération prévue à l'annexe B
- Article 38 Formation et perfectionnement
- Article 39 Frais de déplacement

Exceptionnellement, si un employé temporaire bénéficie d'un contrat de plus de deux mois de service, il pourra, à compter du troisième mois de travail, bénéficier également de l'article suivant :

Article 23 – Congés sociaux, sauf pour les congés discrétionnaires.

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 5.01 L'employeur reconnaît le syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc. 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.
- 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 ne sont valables à moins qu'elles n'aient reçu l'approbation écrite du syndicat.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 L'employeur doit gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective.
- 6.02 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans les cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé, et ce, aux frais de

l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde, de négligence grave, de malversation, de fraude ou de mauvaise foi.

Lorsque l'employeur entend refuser à un employé l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a faute lourde, il en informe par écrit l'employé dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

L'employé peut, dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'employeur ou de sa mise à la poste par courrier recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour la contester.

- 6.03 La MRC s'engage à se procurer une police d'assurance couvrant les erreurs et omissions découlant des activités des employés effectuées dans le cadre de leurs fonctions.

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 ou harcèlement 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, pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

- 7.02 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes et 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.

Lorsque l'employeur reçoit une plainte de harcèlement sexuel d'un salarié, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un salarié de la même unité syndicale, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par l'employeur et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité.

Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, à l'employeur.

Par la suite, l'employeur prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.

Le salarié reçoit une réponse de l'employeur dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

Harcèlement psychologique

- 7.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

L'employeur et le syndicat conviennent de discuter au comité paritaire de relations professionnelles, prévu à l'article 37, de tout projet ou de tout besoin de

sensibilisation des personnes salariées régies par la présente convention collective. Ces projets peuvent prendre la forme d'une politique, de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut recourir à la procédure de règlement des griefs en déposant à l'employeur un grief dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de l'événement :

- 1) Déposer une plainte à l'employeur et envoyer une copie au Service des recours du SFPQ.
- 2) Recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 31.

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.

8.02 À la fin de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un paiement représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'un extrait du journal de la paie, sur support informatique, indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut, corps d'emplois, date d'entrée en fonction, taux de traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

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. L'employé demeure syndiqué jusqu'à la réception de l'avis au syndicat. Sur demande, l'employeur fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

8.03 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôt, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

ARTICLE 9 – DROIT D'AFFICHAGE

9.01 Le syndicat peut afficher, sur les tableaux installés par l'employeur, tout avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale.

ARTICLE 10 – TRANSMISSION DE DOCUMENTS

10.01 Dans les quinze (15) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur rend une version électronique de celle-ci accessible à tous les employés.

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

10.02 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son salaire ou à son classement.

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 – RÉUNIONS SYNDICALES

11.01 Le syndicat peut être autorisé par le représentant de l'employeur désigné à cette fin à la suite d'une demande d'un représentant autorisé du syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local approprié en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 12 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 12.01 Sous réserve des besoins de l'employeur, tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales.
- 12.02 À l'égard des activités mentionnées à l'article 12.01 l'employeur autorise un maximum de vingt (20) jours annuellement dont un maximum de dix (10) jours ouvrables sont à la charge de l'employeur.
- 12.03 La demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins dix (10) jours avant la date du début de l'absence, sauf en cas de circonstances exceptionnelles justifiant un délai plus court.
- 12.04 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat sous réserve des dispositions du paragraphe 12.02 de la présente convention collective.
- 12.05 Le remboursement prévu au paragraphe 12.04 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicales indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence, la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation. Lorsque le syndicat fait défaut de payer dans le délai prévu, il sera soumis à la politique des comptes clients en vigueur de la MRC.
- 12.06 **Activités paritaires**
Un employé qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de salaire et pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé nécessaire à sa bonne marche par le comité. Toutefois, l'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat.

ARTICLE 13 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13.01 Le syndicat peut nommer ou élire un ou deux employé(s) à la fonction de délégué syndical.
Les fonctions du délégué syndical consistent à informer tout employé de l'unité de négociation 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.
- 13.02 Dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent pour les fins de l'application de la présente convention collective ainsi qu'une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure des griefs et il informe le syndicat de toute modification.
- 13.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.
- 13.04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.
Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.
- 13.05 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

- 14.01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé régulier ou employé à l'essai faite à ce titre et se calcule en années, en mois et en jours.
- 14.02 L'ancienneté s'acquiert après qu'un employé a complété sa période d'essai prévue à l'article 3.14 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme employé à l'essai.

- 14.03 L'ancienneté d'un employé régulier à temps partiel se calcule en tenant compte des heures régulières effectivement travaillées par l'employé.
- 14.04 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 29.
- 14.05 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 absent pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas d'accident ou de maladie.
- 14.06 La liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe C fait état, en date de la signature de la convention, du nom des employés ainsi que de leur ancienneté; cette liste fait foi de l'ancienneté des employés à la date de la signature de la convention.
- 14.06 L'employeur s'engage à mettre à jour la liste d'ancienneté au début de chaque année et remet une copie de cette liste au syndicat local.
- 14.07 Tout employé nommé dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et il continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas quatre (4) mois.
- Si un tel employé revient dans l'unité de négociation, 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.
- Ce délai expiré, l'employé peut invoquer son ancienneté pour soumettre sa candidature sur un poste vacant ou un nouveau poste.

ARTICLE 15 – UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 15.01 Aux fins du présent article, un poste est réputé vacant dans les seuls cas suivants :
- a) lors du départ volontaire et définitif d'un employé;
 - b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;
 - c) lors de la création d'un nouveau poste.
- 15.02 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant, il doit afficher le poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'attention de tous les employés à l'emploi.
- 15.03 Tout employé qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit à l'employeur.
- 15.04 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 et qu'il puisse satisfaire aux exigences du poste à combler.
- 15.05 Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant et qu'il ne se trouve aucun employé régulier répondant aux conditions énoncées à l'article précédent, l'employeur peut choisir toute autre personne pour combler tel poste.
- 15.06 Le candidat auquel un poste est attribué à la suite d'un affichage a droit à une période d'adaptation d'une durée maximum de vingt (20) 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.

- 15.07 L'employeur peut combler temporairement un poste vacant sans recourir à la procédure prévue au présent article pour une durée n'excédant pas quatre (4) mois.

ARTICLE 16 – MISE À PIED

- 16.01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les employés réguliers pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- a) cession ou cessation partielle des activités de l'employeur;
 - b) manque de travail;
 - c) réorganisation administrative.
- Il en informe l'employé en surplus et le syndicat quinze (15) jours à l'avance.
- 16.02 Lorsque l'employeur déclare en surplus l'emploi d'un employé temporaire, il met fin à son emploi à la date de réduction de personnel envisagée tout en respectant le préavis prévu à la Loi sur les normes du travail.
- 16.03 Lorsque l'employeur déclare en surplus l'emploi d'un employé régulier, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) s'il y a plus d'un employé ayant le même corps d'emplois, c'est l'employé le moins ancien qui est déclaré en surplus;
 - b) l'employé déclaré en surplus peut déplacer l'employé régulier le moins ancien de l'unité de négociation dont il peut exécuter les tâches, en autant qu'il rencontre les exigences du poste tel que stipulé aux directives de classification.
 - c) l'employé qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe précédent se voit attribuer l'échelon qui correspond au taux traitement égal de son nouveau corps d'emplois. Si le taux de salaire de l'employé est plus élevé que le taux maximum du corps d'emplois attribué, l'employé se voit attribuer le taux du dernier échelon.
- 16.04 L'employé qui sera effectivement mis à pied en vertu du présent article doit recevoir un avis écrit de l'employeur selon le paragraphe suivant :
- Cet avis est de trois (3) semaines si l'employé justifie de moins d'un an de service continu, de six (6) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu et de dix (10) semaines s'il justifie de cinq ans ou plus de service continu.
- 16.05 L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 16.04 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

ARTICLE 17 – AFFECTATION

- 17.01 L'employeur peut exiger qu'un employé exerce des tâches autres que celles qu'il exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'il soit capable de les exécuter et pourvu que cette affectation temporaire n'excède pas quatre (4) mois par année financière.
- 17.02 Lorsque l'employeur affecte un employé temporairement pour une durée minimale d'une semaine à une fonction correspondant à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celui-ci reçoit, pour la durée de cette affectation, le salaire de la classe d'emploi supérieure, à l'échelon immédiatement supérieur à son salaire pourvu que cette affectation n'excède pas quatre (4) mois, tel que stipulé à 15.07
- 17.03 L'employeur peut affecter un employé, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, à un emploi qui n'est pas assujéti à la présente convention collective. Cette affectation n'excède pas quatre (4) mois à moins qu'il n'y ait entente entre les parties.
- 17.04 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 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

18.01 Sous réserve des paragraphes suivants, la semaine régulière de travail est de 35 heures réparties du lundi au jeudi de 7h30 à 17h30 et le vendredi de 7h30 à 12h.

L'employé doit être présent durant les heures d'ouverture de la MRC. À la date de signature de la présente convention collective, les heures d'ouverture de la MRC sont de 8h à 16h du lundi au jeudi et de 8h à 12h le vendredi.

Nonobstant les précédents paragraphes, advenant que les heures d'ouverture de la MRC soient modifiées, l'employeur devra aviser, par écrit, le syndicat et les employés au minimum cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de cette modification.

18.02 Les horaires de travail mentionnés au paragraphe 18,01 ne peuvent être modifiés par l'employeur sans entente écrite entre les parties.

Dans un tel cas, l'employeur en avise préalablement l'employé concerné et le syndicat au moins cinq (5) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire et la durée d'application de celui-ci.

18.03 L'employé a droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure. Cette période doit être prise vers le milieu de sa période de travail.

18.04 L'employé a droit, à chaque demi-journée, à une période de repos de quinze (15) minutes.

18.05 L'article 18,01 de la présente convention collective ne s'applique pas aux employés occupant les postes suivants :

- Un (1) agent de développement culturel;
- Un (1) agent de développement rural volet tourisme;
- Un (1) agent de développement social;
- Un (1) agent de développement rural volet agriculture;
- Un (1) technicien en prévention incendie;
- Un (1) commissaire en développement économique.

Par contre, leur semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Tout travail expressément autorisé au préalable par l'employeur et effectué par un employé en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail mentionnée au paragraphe 18.01 est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré de la façon suivante :

- Les heures supplémentaires effectuées entre trente-cinq (35) et quarante (40) heures sont rémunérées à raison du taux de traitement régulier de l'employé;
- Toutes les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement régulier de l'employé.

19.02 Tout travail exécuté la fin de semaine et les jours fériés est du temps supplémentaire. Tout travail exécuté un jour férié est rémunéré au taux des heures supplémentaires en plus du paiement du congé férié au taux régulier.

19.03 Pour l'employé régulier à temps partiel et l'employé temporaire seul le travail expressément requis par l'employeur et effectué par l'employé en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail, tel que mentionné à l'article 18.01 constitue des heures supplémentaires, et ce, malgré toute disposition contraire.

19.04 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.

19.05 Le travail en heures supplémentaires est réparti équitablement entre les employés qui exécutent habituellement le travail, compte tenu de leurs compétences. Malgré ce qui précède, un employé peut refuser de faire des heures supplémentaires.

- 19.06 Un employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, est à son choix rémunéré au taux indiqué aux articles 19.01 et 19.02 ou peut cumuler ses heures dans la banque de cumul de temps supplémentaire. De plus, sous réserve d'une entente préalable avec son supérieur immédiat, l'employé peut recevoir un congé d'une durée équivalente, en tenant compte du taux des heures supplémentaires, qui peut être utilisé en journées, demi-journées ou en heures à un moment qui convient à l'employé sur autorisation de l'employeur, sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé.
- 19.07 Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions de la présente section et qui n'ont pas été pris sont transférés dans la banque de la nouvelle année jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures.
- Nonobstant le précédent paragraphe, une entente particulière entre l'employé et l'employeur peut être prise afin d'augmenter le nombre d'heures transférable dans la banque de la nouvelle année. Cette entente ne peut dépasser un maximum de soixante-dix (70) heures.
- 19.08 Malgré les dispositions qui précèdent, l'employé qui, au cours de sa période de temps compensé, fait l'objet d'une hospitalisation, voit sa période de temps compensé non utilisée reportée.

ARTICLE 20 – CLASSIFICATION

DÉTERMINATION DU CORPS D'EMPLOIS

- 20.01 Dès son embauche, l'employé est classé dans l'un ou l'autre des corps d'emplois du plan de classification apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.
- Une modification à un corps d'emplois ou la création d'un nouveau corps d'emplois doit, pour être valide, faire l'objet d'une consultation avec le syndicat en comité de relations professionnelles (CRP).
- La consultation doit être faite au minimum 30 jours avant l'entrée en vigueur de la modification ou de la création d'un nouveau corps d'emplois. Ce délai peut être moindre à la suite d'une entente entre les parties.
- La détermination du rangement de toute nouvelle catégorie d'emplois est établie par l'employeur avec le système qu'il a utilisé aux fins de l'évaluation des emplois des salariés représentés par le syndicat et l'employeur remet copie de l'évaluation en CRP.
- 20.02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'un corps d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.
- Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions du corps d'emplois auquel il appartient.
- 20.03 Lors de son embauche, l'employeur remet au nouvel employé un écrit faisant état de son statut, du corps d'emplois qu'il occupe, de son traitement et de l'échelon attribué ainsi que la description des fonctions de son emploi.

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

- 20.04 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon le corps d'emplois qui lui a été attribué en tenant compte de sa scolarité et de son expérience.
- 20.05 Nonobstant ce qui précède, lors de l'embauche l'employeur se réserve le droit de reconnaître des années d'expérience supplémentaires.
- 20.06 **AVANCEMENT D'ÉCHELON**
- a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'un corps d'emplois s'effectue sous forme d'avancement d'échelon par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi.
- b) La date anniversaire d'avancement d'échelon est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination, si elle est postérieure au 1^{er} juillet 2018.

Pour tout employé dont la nomination est antérieure au 1^{er} juillet 2018, la date anniversaire d'avancement d'échelon est le 1^{er} janvier de chaque année.

- c) L'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé a acquis mille huit cent vingt (1,820) heures de service.
- d) La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé régulier est modifiée en cas de promotion, à la date de l'obtention de la promotion.

20.07 À l'occasion d'une promotion le taux de traitement de l'employé promu est majoré. L'employé se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur à son salaire actuel dans sa nouvelle classe d'emploi

20.08 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'employeur de façon principale et habituelle, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation provisoire au cours d'une période de quatre (4) mois correspondent à un corps d'emplois différent du sien a droit de grief selon la procédure habituelle.

20.09 L'arbitre qui fait droit à un grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant aux tâches réellement effectuées.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la correspondance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan.

Si l'arbitre fait droit à un tel grief, l'employeur peut décider de maintenir l'emploi ainsi réévalué ou rapporter les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant d'être modifiées. Dans ce cas, l'employé ne reçoit la compensation monétaire que pour la période où il a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

20.10 **NOUVELLES ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

L'échelle de traitement de tout nouveau corps d'emplois constitué après la signature de la présente convention collective est fixée par entente entre les parties. Il en est de même si, compte tenu de la nature d'une modification à la classification, il y a lieu de créer une nouvelle échelle de traitement.

À défaut d'entente dans les trente (30) jours de la demande, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un litige à un arbitre choisi conjointement par les parties. L'arbitre à plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

ÉVALUATION

20.11 Copie de l'évaluation annuelle de rendement de l'employé est remise à l'employé.

ARTICLE 21 – VERSEMENT DE LA PAIE

21.01 La paie de l'employé lui est versée chaque jeudi.

21.02 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.

21.03 Toute erreur sur la paie portée à la connaissance de l'employeur est corrigée à la paie suivante. Si l'employeur a versé à un employé des montants en trop lors d'une paie précédente, il peut les retenir sur sa paie. Si le montant à récupérer excède 30 % du montant brut de la paie, l'employeur et l'employé prennent entente sur la cadence de récupération.

S'il n'y a pas entente sur le mode de remboursement, la MRC retient jusqu'à un maximum de 30 % du montant brut de la paie de l'employé, jusqu'au remboursement total du montant versé en trop.

- 21.04 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 à la première paie qui suit son départ.

ARTICLE 22 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 22.01 Tout employé régulier bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, de 13 jours chômés et payés énumérés à l'annexe D de la présente convention collective.
- 22.02 À l'occasion des jours fériés et chômés prévus au paragraphe 22.01 de la présente convention collective, l'indemnité payable à l'employé régulier à temps partiel ou à l'employé temporaire 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.
- 22.03 Lorsqu'un jour férié survient au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé épuise sa réserve de congés de maladie, celui-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.
- 22.04 Advenant une fermeture pour la période comprise entre Noël et le jour de l'An, l'employé peut, à son choix, utiliser des heures cumulées à sa banque de temps supplémentaire, des journées de vacances ou en sans solde.

ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX

- 23.01 Tout employé a droit à un permis d'absence sans réduction de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :
- a) Le décès ou les funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
 - b) Le décès ou les funérailles de son père, de sa mère: trois (3) jours ouvrables. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels sans traitement;
 - c) Le décès ou les funérailles de son frère, de sa sœur: deux (2) jours ouvrables. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels sans traitement;
 - d) Le décès ou les funérailles de ses grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, gendre, bru et petit-enfant : une (1) journée;
- Tout employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle, sans réduction de traitement, si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence.
- 23.02 Tout employé a droit à un congé d'une journée, sans perte de traitement, lors de son mariage.
- 23.03 Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un congé de deux (2) jours, sans réduction de traitement. À cette occasion, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels sans traitement.
- 23.04 Dans les cas visés aux articles 23.01, 23.02 et 23.03, l'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible par écrit. Les congés demandés doivent être à l'occasion de l'événement.

Congés pour responsabilités familiales

- 23.05 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, à même la banque de temps supplémentaire, en congés discrétionnaires ou en congés sans traitement.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions d'ordre public plus avantageuses prévues à la Loi sur les normes du travail, le cas échéant.

Congés discrétionnaires

23.06 L'employé régulier a droit à deux (2) jours de congé discrétionnaire par année. L'employé régulier à temps partiel, l'employé en congé sans solde, l'employé en retraite progressive ont droit aux mêmes congés, au prorata de l'horaire normal de travail ou du temps effectivement travaillé. Ces congés ne sont ni cumulables, ni monnayables.

ARTICLE 24 – VACANCES

24,01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle l'employé a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

24,02 Tout employé a droit, suivant la durée de son service continu au cours de l'année de référence, aux vacances annuelles déterminées ci-après et payées comme suit :

- a) l'employé qui a moins d'un (1) an de service, a un virgule vingt-cinq (1,25) journée de vacances par mois de service, jusqu'à concurrence de quinze jours ouvrables;
- b) l'employé, qui a complété (1) an de service, a droit à quinze (15) jours ouvrables;
- c) l'employé, qui a complété trois (3) an de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables;
- d) l'employé, qui a complété onze (11) ans de service, a droit à une (1) journée additionnelle par année jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables.

24,03 Les vacances peuvent être prises en journées ou en demi-journées.

24,04 L'employé détermine la période de prise de ses vacances en jours et l'employeur la lui accorde en tenant compte de l'ancienneté compte tenu des exigences du service.

24,05 Afin de permettre à l'employé de manifester son choix de vacances, l'employeur affiche, avant le 1^{er} avril de chaque année, une liste des employés indiquant le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit et l'ancienneté de chacun.

24,06 Les employés doivent remettre leur choix de dates de vacances par écrit avant le 1^{er} mai de chaque année.

24,07 Considérant l'article 24.05, l'employeur doit produire, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, un tableau comprenant la liste des employés indiquant les périodes de vacances approuvées pour chacun, et ce, pour l'année financière.

24,08 Il est loisible à un employé de changer la date choisie pour ses vacances si l'employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres employés et des besoins du service.

24,09 Dans le cadre de circonstance particulière, l'employeur et l'employé peuvent convenir d'une entente visant à reporter une partie ou la totalité des vacances annuelles à l'année suivante.

24,10 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances peut les reporter à une date ultérieure convenue entre lui et l'employeur.

24,11 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé concerné a droit à une paie de vacances pour les jours de vacances qu'il n'a pas pris et auxquels il a droit en vertu du présent article, le cas échéant.

24.12 Les dispositions des paragraphes 24.01 à 24.11 inclusivement ne s'appliquent aux employés temporaires qu'au prorata du temps travaillé. Ces employés reçoivent, pour tenir lieu de vacances à leur départ, une indemnité égale à 4 % de leurs gains bruts depuis le premier jour de leur embauche.

24.13 Malgré ce qui précède, l'employé temporaire qui a accumulé douze (12) mois de service continu peut prendre des vacances jusqu'à concurrence des sommes accumulées en vertu du paragraphe précédent. Ces vacances seront fixées selon les disponibilités après entente avec l'employeur.

- 24.14 L'employé qui doit annuler, pour une raison hors de son contrôle, ses vacances autorisées au préalable pour la période entre le 15 octobre et le 31 décembre peut, après avoir reçu l'approbation de l'employeur, les reporter entre la période du 1^{er} janvier au 15 février de l'année suivante.

ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 25.01 Les dispositions des articles 25.02 et 25.03 s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

CRÉDIT DE VACANCES

- 25.02 Aux fins d'application des dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement jusqu'à son retour au travail ou, au plus tard, à l'expiration de son droit de retour au travail.

CRÉDITS DE MALADIE

- 25.03 Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 26.03 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement jusqu'à son retour au travail ou, au plus tard, à l'expiration de son droit de retour au travail.

ARTICLE 26 – RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 26.01 L'employeur s'engage à maintenir pour les salariés visés par la présente convention collective, au minimum, le régime de protection d'assurance existant au moment de la signature de ladite convention collective ainsi que le partage du paiement des primes; le tout tel que prévu à la police 104013 émise par la compagnie *La Capitale*.

Il est entendu que les employés doivent payer les coûts de l'assurance invalidité prolongée et de cinquante pour cent (50 %) du coût total de la prime. Il est de la responsabilité de l'employé qui désire maintenir sa couverture d'assurance de veiller à payer sa part pendant une absence.

Malgré, le paragraphe précédent, dans le cas où un employé reçoit l'assurance salaire de courte durée, celui-ci bénéficie d'un congé de prime considérant que la MRC paie l'entièreté de cette dernière pendant les dix-sept (17) semaines prévues au régime d'assurance collective.

Dans le cas où un employé est confronté à un délai d'attente avant le versement de ses prestations, la MRC peut conclure une entente avec l'employé afin de lui avancer des fonds durant ce délai.

CONGÉ DE MALADIE

- 26.02 L'employé qui ne peut se rendre au travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence dure plus de trois (3) jours, l'employeur peut exiger un certificat médical.
- 26.03 Au 1^{er} janvier, l'employé régulier se voit créditer sept (7) journées de maladie. L'employé régulier à temps partiel se voit créditer les journées de maladie au prorata de son horaire normal de travail.
- 26.04 À chaque fin d'année, l'employeur paie le solde des journées créditées non utilisées au cours de l'année précédente.
- 26.05 Lors d'une mise à pied définitive, l'employeur verse à l'employé le paiement des congés de maladie accumulés, et ce, dans les trente (30) jours suivants.

ARTICLE 27 – RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE

- 27.01 L'employeur et l'employé régulier et régulier à temps partiel s'engagent à souscrire 5 % des gains en contribuant à parts égales à un régime enregistré d'épargne-retraite à cotisation déterminée.
- 27.02 Un employé pourra décider de contribuer pour un pourcentage supérieur, sans excéder 13 % ou le maximum prévu par la loi. Toutefois, la contribution maximale de l'employeur ne peut excéder 5 %.
- 27.03 L'employé peut maintenir sa contribution au régime de retraite lorsqu'il est en congé autorisé sans que l'employeur y contribue. Il doit en informer l'employeur avant le début de son congé.

ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

L'employeur s'engage à fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels prévus par la Loi sur la santé et sécurité au travail ou déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

ARTICLE 29 – DROITS PARENTAUX

29.01 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.

29.02 Durant le congé de maternité et les extensions prévues aux lois et règlements, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- . assurance vie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . assurance maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- . accumulation de l'ancienneté;
- . avancement d'échelon.

L'employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise son employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

ARTICLE 30 – MESURES DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

30.01 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la direction générale.

L'employé a droit de consulter son dossier. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier. Cet accès ne peut s'appliquer qu'une fois par six (6) mois.

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier.

Avertissement

30.02 L'avertissement est un avis de la direction qui a pour but d'attirer l'attention d'un employé sur ses obligations.

Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir, par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit, et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Aucun avertissement écrit au dossier d'un employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, dans les dix-huit (18) mois suivants, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

MESURES DISCIPLINAIRES

30.03 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée conformément à la procédure de règlement de griefs, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement soient soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

- 30.04 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, la direction doit informer l'employé dans les dix (10) jours, par écrit, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- 30.05 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :
- a) en maintenant la décision de la direction; ou
 - b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
 - c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
 - d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement.
- 30.06 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de dix-huit (18) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.
- 30.07 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de la direction ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.
- La direction générale verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale le touchant ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.
- 30.08 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical.

ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 31.01 Les parties favorisent la tenue d'une rencontre entre le supérieur immédiat et l'employé avant le dépôt d'un grief. À cet égard, les articles 31 et 32 ne doivent pas être interprétés de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec l'employeur. Cependant, le processus de grief et le processus d'arbitrage doivent être respectés.
- 31.02 **Discussion préalable au dépôt d'un grief**
- Après entente avec l'employeur, un employé, accompagné d'un délégué, peut rencontrer l'employeur pour discuter d'un problème concernant l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 31.03 **Grief individuel**
- Un employé qui se croit lésé à la suite d'un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective soumet son grief par écrit à son employeur dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief. Pour les cas de harcèlement psychologique, le délai de soumission est de deux (2) ans suivant l'événement. Il est de la responsabilité du plaignant de remettre une copie en main propre, par courriel ou par courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'une copie au service des recours du syndicat. Le grief doit être transmis avant l'expiration des délais prévus ci-haut. Le défaut par l'employé de le transmettre au syndicat n'invalide pas le grief.
- 31.04 **Grief collectif**
- Si plusieurs employés se croient lésés à la suite d'un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective, les plaignants doivent, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs, en indiquant les noms des employés concernés par le grief et la solution recherchée. Une copie est transmise à l'employeur ainsi qu'au service des recours du syndicat conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente section. Le grief doit être transmis avant l'expiration des délais prévus ci-haut. Le défaut par l'employé de le transmettre au syndicat n'invalide pas le grief.

- 31.05 **Grief du syndicat**
S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel et qui a pour objet un problème d'interprétation et/ou d'application de la convention collective, le syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin peut, dans les trente (30) jours suivant l'évènement donnant lieu au grief, soumettre un tel grief par écrit directement à l'employeur conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente section.
- 31.06 **Grief de l'employeur**
Lorsque l'employeur se croit lésé dans ses droits, il peut déposer un grief au syndicat selon la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention en y apportant les adaptations nécessaires.
- 31.07 **Exposé du grief**
Le formulaire de grief individuel doit être signé par l'employé et doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé ainsi que la solution recherchée. Cependant, lors de grief collectif, celui-ci peut être signé par le délégué syndical ou tous les employés concernés.
- 31.08 **Réponse au grief**
L'employeur rend sa décision à l'employé ou, le cas échéant, au syndicat, avec copie au délégué, dans les trente (30) jours de la soumission du grief.
- 31.09 L'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans les quinze (15) jours suivant la réponse de l'employeur afin d'étudier et de tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.
- 31.10 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé par la procédure de règlement des griefs, il peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, et ce, dans les trente (30) jours suivant la décision rendue par l'employeur ou de l'expiration des délais prévus à l'article 31.09.
- 31.11 **Délai de rigueur**
Les délais prévus aux articles 31.03, 31.04, 31.05, 31.10 et 32 sont calculés en jours civils. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.
Dans le calcul des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, le délai est prolongé au premier jour civil suivant.
- 31.12 L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical qui participent aux rencontres prévues à la présente section.
- 31.13 Le syndicat fournit les copies papier du formulaire de grief. L'employeur met à la disposition des délégués et des employés un endroit désigné et accessible afin de se procurer un formulaire de grief. De plus, l'employeur versera sur l'intranet une copie électronique du formulaire de grief.
Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu à cet effet.
- 31.14 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

ARTICLE 32 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 32.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief.
- 32.02 Le tribunal est constitué d'un arbitre nommé par les parties. Celles-ci tentent d'abord de s'entendre sur le choix d'un arbitre, et ce dans les dix (10) jours suivant l'avis de déférer le grief à l'arbitrage. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans ce délai, le cas est référé, par l'une ou l'autre des parties, au ministre du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office, disponible dans les quatre-vingt-dix (90) jours, afin de procéder à une audition.

- 32.03 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage de griefs.
- 32.04 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure, mais doit avoir été soumis à un représentant de l'employeur ou, le cas échéant, au syndicat dans les délais prévus à l'article 31.03. 31. 04, 31.05 et à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 31.10.
- 32.05 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.
- 32.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des plaidoiries à moins que le délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 32.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales entre les parties.
- 32.08 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, l'employeur maintient le traitement du plaignant pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, un seul plaignant peut être libéré sans perte de traitement.
- Advenant le cas où l'arbitre rejette en totalité le grief, le syndicat rembourse les montants dus à l'employeur en raison du maintien du traitement du plaignant, dans les trente (30) jours de la réception d'une facture à cet effet. Celle-ci comprend le salaire brut et les montants encourus pour le maintien du salaire et des avantages sociaux de l'employé.
- Dans le cas où l'arbitre rejette en partie le grief ou si l'employeur et le syndicat en viennent à une entente relativement au grief lors de l'audition, le syndicat rembourse à l'employeur cinquante pour cent (50 %) des montants requis pour le maintien du traitement du plaignant, dans les trente (30) jours de la réception d'une facture à cet effet. Celle-ci comprend le salaire brut et les montants encourus pour le maintien du salaire et des avantages sociaux de l'employé.
- Dans le calcul des délais, les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, le délai est prolongé au premier jour civil suivant.
- 32.09 Chaque partie assume les dépenses et le traitement de ses témoins.
- 32.10 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

ARTICLE 33 – SOUS-CONTRAT

- 33.01 Lorsque l'employeur veut confier, dans le cours de ses opérations, tout travail à forfait, à contrat ou à sous contrat, il avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable.
- Cependant, l'attribution d'un tel travail ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied d'un employé assujéti à la présente convention collective.

ARTICLE 34 – DISPOSITIONS DIVERSES

- 34,01 L'employé doit avertir l'employeur, le plus tôt possible, de tout changement d'adresse ou numéro de téléphone.

SALLE DE REPOS

- 34,02 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, soit un réfrigérateur, un four micro-ondes et un percolateur.

TÉLÉTRAVAIL

- 34,03 Les parties conviennent de discuter de la question du télétravail en CRP.

ARTICLE 35 – SALAIRES ET RÉMUNÉRATION

- 35.01 a) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018
Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2017 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2018 avec une augmentation de 1 %
- b) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019
Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2018 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2019 avec une augmentation de 1 %
- c) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020
Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2019 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2020 avec le pourcentage d'augmentation lié à l'intégration des salaires des employés dans la nouvelle structure salariale, aux échelons déterminés pour chacun à l'annexe C de la présente convention.
- d) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021
Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2020 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2021 avec une augmentation de 1 %
- e) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022
Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2021 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2022 avec une augmentation de 1 %
- f) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023
Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2022 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2023 avec une augmentation de 1 %

ARTICLE 36 – ABSENCES SANS TRAITEMENT

- 36.01 Un employé peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
Toute demande doit être faite par écrit par l'employé.
- 36.02 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. L'employé ne peut déposer de grief en cas de refus.
- 36.03 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.
- 36.04 L'employé qui a obtenu un congé sans traitement doit, au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec son employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue.
L'employé qui ne s'est pas présenté au travail à la date convenue entre les parties 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.
- 36.05 À son retour au travail, l'employé se voit attribuer les tâches correspondant à son corps d'emplois.
Si le poste n'existe plus ou n'est pas disponible selon les règles d'ancienneté, l'employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges de la convention collective,

ARTICLE 37 – COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 37.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) personnes désignées par le syndicat.
Chaque partie peut s'adjoindre, au besoin, une personne-ressource.
- 37.02 L'employé qui fait partie de ce comité a droit de s'absenter de son travail, et ce, sans perte de salaire, pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail mandaté par les deux parties composantes du comité.
- 37.03 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 recommander les mesures nécessaires prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et ce, tel qu'entendu à l'article 28.01 de la présente convention collective;
 - d) de discuter des programmes de développement des ressources humaines;
 - e) de discuter des politiques en matière de gestion de ressources humaines de la MRC, notamment de retraite progressive et d'assurances collectives;
 - f) de discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité;
 - g) de discuter de toute création de nouvel emploi, suivi ou évaluation de corps d'emplois, tel que prévu à l'article 20.01 et de discuter de tout sous-contrat, tel que prévu à l'article 33.01.
- 37.04 Le comité se réunit quatre (4) fois par année, aux dates convenues entre les représentants. Les parties adoptent les règles de procédure jugées utiles à son bon fonctionnement.
- 37.05 Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu est rédigé par le secrétaire du comité et est transmis à chacun des membres dudit comité.
- 37.06 À la demande de l'une des parties, des rencontres supplémentaires peuvent être tenues. L'employeur doit convoquer une réunion du comité dans les trente (30) jours de sa soumission et transmettre, s'il y a lieu, sa position par écrit dans les soixante (60) jours suivant la tenue de la réunion.

ARTICLE 38 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 38.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des employés et, à cette fin, reconnaissent le droit de l'employeur d'exiger qu'un employé assiste à une activité de formation ou de perfectionnement.
- 38.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé.
- 38.03 Lorsque l'employeur demande à un employé de suivre des cours de perfectionnement, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment ces cours. Les frais de déplacement sont également remboursés.
- 38.04 L'employeur s'engage à favoriser la formation et le perfectionnement pendant les heures prévues à l'horaire de l'employé. Le temps passé en formation en dehors des heures normales de travail ne sera pas remboursé ou compensé.

ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 39.01 L'employeur rembourse à l'employé appelé à utiliser son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions les frais de kilométrage effectué pour le travail ainsi que tous autres frais encourus selon la politique en vigueur.
- L'employeur paie les frais réellement encourus pour l'assurance affaire si l'employé prouve qu'il fait les KM requis pour avoir l'assurance affaire.
- Le tout selon les modalités en vigueur de l'assureur, afin de respecter l'exigence de cette couverture.
- Quand l'employeur autorise l'employé à la suite de sa demande ou requiert d'un employé qu'il assiste à une formation, un colloque ou une rencontre, il lui rembourse, à taux simple, le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre si ces déplacements sont effectués à l'extérieur des heures normales de travail.

ARTICLE 40 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 41.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.
- 41.02 La présente convention collective entre en vigueur le 19 décembre 2018 et se termine le 31 décembre 2023.
- 41.03 La majoration du salaire pour la période visée prévue au paragraphe a) de l'article 35 est versée au plus tard 30 jours suivant la signature de la convention collective à tous les employés en emploi en date du 12 octobre 2018.

La majoration du salaire est établie en tenant compte de la période durant laquelle le salarié a eu droit à son salaire depuis le 1^{er} janvier 2018 jusqu'à la date de paiement des sommes dues.

- 41.04 Les conditions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À PAPINNEAUVILLE, CE 19^e JOUR
DU MOIS DE Décembre DE L'ANNÉE 2018.

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ
DE PAPINEAU**



Benoit Lauzon
PRÉFET



Roxanne Lauzon
DIRECTRICE GÉNÉRALE ET
SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE

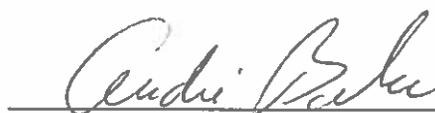
**SYNDICAT DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU
QUÉBEC INC.**



Christian Daigle
PRÉSIDENT GÉNÉRAL



Carl Ouellet
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



André Bélec
DÉLÉGUÉ SYNDICAL



Karine Dextras-Paquette
CONSEILLÈRE À LA NÉGOCIATION

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

L'employé hors échelle bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement annuel au 31 décembre précédent multiplié par le taux d'augmentation applicable au 1^{er} janvier de chaque année.

Ce montant forfaitaire annuel est ramené sur une base horaire et lui est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cents vingtième (1/1820) du montant forfaitaire annuel établi au paragraphe précédent.

ANNEXE A - PLAN DE CLASSIFICATION

	No catégorie d'emplois	Titre du poste	Rangement
Administratif et bureau	100-01	Commis de bureau	1
	110-01	Secrétaire-Réceptionniste	1
	120-02	Secrétaire du service de la planification de l'aménagement et du développement durable	2
	121-03	Coordonnatrice administrative (adjointe)	3
Technique	200-03	Agent à la comptabilité	3
	220-04	Inspecteur en prévention des incendies (technicien)	4
	230-04	Technicien en génie civil	4
Professionnel	300-05	Agent de développement culturel	5
	310-05	Agent de développement rural, volet agriculture	5
	320-05	Agent de développement rural, volet tourisme	5
	330-05	Agent de développement social	5
	340-05	Aménagiste-Urbaniste	5
	350-05	Conseiller en développement économique et soutien au travail autonome	5
	360-05	Coordonnateur à l'environnement	5
	370-06	Coordonnateur géomatique et informatique	6
	380-06	Ingénieur forestier	6
355-07	Commissaire en développement économique	7	

ANNEXE B - TAUX DE TRAITEMENT

Taux du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020

Rangement	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	28638	29640	30677	31751	32862	34012	35202	36434	37709	39029
2	31787	32900	34051	35243	36476	37753	39074	40442	41857	43322
3	35283	36518	37796	39119	40488	41905	43372	44890	46461	48087
4	39164	40535	41954	43422	44942	46515	48143	49828	51572	53377
5	43472	44994	46569	48199	49886	51632	53439	55309	57245	59249
6	48254	49943	51691	53500	55373	57311	59317	61393	63542	65766
7	53563	55438	57378	59386	61464	63615	65842	68146	70531	73000

Taux du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021

Rangement	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	28924	29936	30984	32069	33191	34352	35554	36798	38086	39419
2	32105	33229	34392	35595	36841	38131	39465	40846	42276	43755
3	35636	36883	38174	39510	40893	42324	43806	45339	46926	48568
4	39556	40940	42374	43856	45391	46980	48624	50326	52088	53911
5	43907	45444	47035	48681	50385	52148	53973	55862	57817	59841
6	48737	50442	52208	54035	55927	57884	59910	62007	64177	66424
7	54099	55992	57952	59980	62079	64251	66500	68827	71236	73730

Taux du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

Rangement	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	29213	30235	31294	32390	33523	34696	35910	37166	38467	39813
2	32426	33561	34736	35951	37209	38512	39860	41254	42699	44193
3	35992	37252	38556	39905	41302	42747	44244	45792	47395	49054
4	39952	41349	42798	44295	45845	47450	49110	50829	52609	54450
5	44346	45898	47505	49168	50889	52669	54513	56421	58395	60439
6	49224	50946	52730	54575	56486	58463	60509	62627	64819	67088
7	54640	56552	58532	60580	62700	64894	67165	69515	71948	74467

Taux du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

Rangement	Échelon									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	29505	30537	31607	32714	33858	35043	36269	37538	38852	40211
2	32750	33897	35083	36311	37581	38897	40259	41667	43126	44635
3	36352	37625	38942	40304	41715	43174	44686	46250	47869	49545
4	40352	41762	43226	44738	46303	47925	49601	51337	53135	54995
5	44789	46357	47980	49660	51398	53196	55058	56985	58979	61043
6	49716	51455	53257	55121	57051	59048	61114	63253	65467	67759
7	55186	57118	59117	61186	63327	65543	67837	70210	72667	75212

ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT/MRC DE PAPINEAU EN DATE DU 12 OCTOBRE 2018

Nom de l'employé	No catégorie d'emplois	Titre du poste	Date d'ancienneté	Échelon attribué lors de l'intégration à la structure salariale en date du 1^{er} janvier 2020
Bellec, André	370-06	Coordonnateur géomatique et informatique	Février 2009	7
Bertrand, Marie-France	300-05	Agent de développement culturel	Janvier 2015	CR
Briand, Lorraine	200-03	Agent à la comptabilité	Juin 2008	6
Dallaire, Marie-Chantale	100-01	Commis de bureau	Décembre 2016	1
Duchesne, Pierre	340-05	Aménagiste/Urbaniste	Mars 2016	CR
Labonté, Catherine	121-03	Coordinatrice administrative (adjointe)	Mars 2013	4
Laflamme, Jesse-James	230-04	Technicien en génie civil	Juin 2015	6
Laflamme, Jessy	320-05	Agent de développement rural, volet tourisme	Juin 2017	6
Laprise, Rémy	355-07	Commissaire en développement économique	Août 2016	9
Larrivée, J-François	380-06	Ingénieur forestier	Janvier 2006	8
Peatman, Marie-Josée	120-02	Secrétaire du service de la planification de l'aménagement et du développement durable	Janvier 1997	7
Pelchat, Christian	350-05	Conseiller en développement économique et soutien au travail autonome	Novembre 2011	9
Saint-Amour, Fanny	330-05	Agent de développement social	Avril 2015	6
Welburn, Émilie	110-01	Secrétaire réceptionniste	Juin 2013	1
Sabourin, Andréanne	310-05	Agent de développement rural, volet agriculture	Mai 2018	7

ANNEXE D - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard (Patriotes)
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

ANNEXE E - FORMULAIRE DE GRIEF

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF N° : _____

Grief	<input type="checkbox"/> Individuel	<input type="checkbox"/> Collectif Nombre de plaignants _____	<input type="checkbox"/> Du syndicat Nombre de plaignants _____
--------------	-------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

Mesure disciplinaire	<input type="checkbox"/> Réprimande	<input type="checkbox"/> Suspension	<input type="checkbox"/> Congédiement
-----------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Nom de l'employé(e) ou premier réclamant(e) (en lettres moulées)			Numéro d'assurance sociale			
Numéro	Rue	Ville/village	Comté	Code postal		
Employeur			Direction			
Lieu de travail (adresse complète)						
Ind. rég.	Téléphone (résidence)	Ind. rég.	Téléphone (bureau)	Classe d'emplois	Échelon	Classe d'emplois
Adresse courriel de l'employé(e) ou premier réclamant(e) :						

Nom du syndicat :							
Grief soumis par l'employé au supérieur	Nom du supérieur (en lettres moulées)			Date de présentation	A	M	J
Date de l'événement donnant lieu au grief	A	M	J	Article visé :			
Exposé des faits du grief et décision recherchée :							
							Signature de l'employé(e)
Nom et prénom du représentant syndical (en lettres moulées)				Numéro d'assurance sociale			
Numéro	Rue	Ville/village	Comté	Code postal			
Ind. rég.	Téléphone (résidence)	Ind. rég.	Téléphone (bureau)	Signature du délégué syndical			

Je demande qu'une rencontre soit tenue avec :	
<input type="checkbox"/> Mon supérieur immédiat ET/OU <input type="checkbox"/> Hiérarchique	Sera présent à cette rencontre :
	<input type="checkbox"/> Mon délégué syndical OU <input type="checkbox"/> un autre représentant syndical

Réponse des supérieurs immédiat et hiérarchique :				
<input type="checkbox"/> Je demande qu'une rencontre soit tenue :	Date de la rencontre	A	M	J
Signature du supérieur immédiat	Signature du supérieur hiérarchique	Date		
		A	M	J
Note au supérieur immédiat : Après avoir répondu au grief, transmettre une copie de la réponse au syndicat.				