

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE PONTIAC



ET

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



Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

Table des matières

ARTICLE 1 – DISPOSITION DÉCLARATOIRE	1
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS	1
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	8
ARTICLE 9 – DROIT D’AFFICHAGE	9
ARTICLE 10 – TRANSMISSION DE DOCUMENTS	9
ARTICLE 11 – RÉUNIONS SYNDICALES.....	9
ARTICLE 12 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 13 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	11
ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 15 – UTILISATION DE L’ANCIENNETÉ, POSTE VACANT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL	14
ARTICLE 16 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	15
ARTICLE 17 – AFFECTATION.....	17
ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	22
ARTICLE 20 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	23
ARTICLE 21 – VERSEMENT DE LA PAIE	26
ARTICLE 22 – JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	27
ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX.....	27
ARTICLE 24 – VACANCES	29
ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	32
ARTICLE 26 – RÉGIMES D’ASSURANCE COLLECTIVE.....	32

ARTICLE 27 – RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE	33
ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 29 – DROITS PARENTAUX	34
ARTICLE 30 – MESURES DISCIPLINAIRES	35
ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSÉSENTENTES.....	37
ARTICLE 32 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	39
ARTICLE 33 – SOUS-CONTRAT	40
ARTICLE 34 – DISPOSITIONS DIVERSES	40
ARTICLE 35 – SALAIRES ET RÉMUNÉRATION.....	40
ARTICLE 36 – ABSENCES SANS TRAITEMENT ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	41
ARTICLE 37 – COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	48
ARTICLE 38 – FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ÉVALUATION	49
ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉPLACEMENT	50
ARTICLE 40 – AUTRES ALLOCATIONS	50
ARTICLE 41 – RETRAITE PROGRESSIVE	50
ARTICLE 42 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	50
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – HORAIRE ATYPIQUE DU TECHNICIEN EN ÉVALUATION FONCIÈRE	52
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – CLASSIFICATION	53
ANNEXE A – TAUX DE TRAITEMENT	54
ANNEXE B – LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT.....	57
ANNEXE C – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	59
ANNEXE D - MRC PONTIAC - PERSONNE EMPLOYÉE-ES - PERMIS D'ABSENCE	60
ANNEXE E – EMBAUCHE ET/OU MODIFICATION DES DONNÉES DE LA PAIE.....	61

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 personnes employées 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 toute personne employée régulière 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 **CLASSE D'EMPLOI**

Regroupement, à l'intérieur des fonctions d'un corps d'emploi, d'un ensemble de fonctions d'un niveau de complexité similaire exigeant, pour leur exercice, des qualifications équivalentes (réf. : classification / annexe A).

3,05 **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.

3,06 **CONVENTION COLLECTIVE**

La présente convention de travail.

3,07 **PERSONNE EMPLOYÉE**

Personne employée ci-après définie à qui une ou plusieurs dispositions de la convention collective s'appliquent conformément à l'article 4.

3,08 **PERSONNE EMPLOYÉE À L'ESSAI**

Personne employée nouvellement embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 3,16 pour devenir personne employée régulière.

3,09 **PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE**

Une personne employée est régulière si elle est maintenue en fonction et si elle a complété la période d'essai prévue à l'article 3,16.

3,10 **PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE À TEMPS PARTIEL**

Personne employée régulière dont l'horaire hebdomadaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la semaine régulière de travail s'appliquant à sa catégorie d'emploi tel que mentionné à l'article 18,01.

3,11 **PERSONNE EMPLOYÉE SAISONNIÈRE**

La personne employée qui a une date de début de sa saison de travail à peu près fixe en raison de la nature du travail.

3,12 **PERSONNE EMPLOYÉE SUBVENTIONNÉE**

Personne employée embauchée en vertu de divers programmes de subvention. Le salaire peut être payé en totalité ou en partie par la subvention. Cette personne employée est soumise à la période d'essai prévue à l'article 3,16 et reçoit les avantages de la présente convention collective.

Advenant que la subvention ne soit pas maintenue mais que le projet reste en place, la personne employée embauchée devient une personne employée régulière.

3,13 **PERSONNE EMPLOYÉE TEMPORAIRE**

Les personnes employées suivantes sont réputées être des personnes employées temporaires :

- a) la personne employée qui est embauchée 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 pour exécuter un travail spécifique et occasionnel;
- b) la personne étudiante ou stagiaire occupant un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours;
- c) la personne employée embauchée dans le cadre d'un programme spécifique ou gouvernemental;
- d) la personne employée embauchée pour remplacer une personne employée absente.

3,14 **EMPLOYEUR**

La Municipalité régionale de comté (MRC) de Pontiac.

3,15 **GRIEF**

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

3,16 **PÉRIODE D'ESSAI**

Période d'emploi à laquelle une personne employée autre qu'une personne employée temporaire, nouvellement embauchée, est soumise pour devenir une personne employée régulière.

Cette période est de neuf cent treize (913) heures.

3,17 **PÉRIODE D'INTÉGRATION**

La période d'intégration est la période de trois (3) mois suivant la date d'embauche. Cette période est de quatre cent cinquante-six (456) heures.

- 3,18 **SERVICE**
Unité administrative ou département pouvant exister chez l'employeur.
- 3,19 **SYNDICAT**
Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.,
unité MRC de Pontiac.
- 3,20 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.
- 3,21 **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 et agit à titre de représentant de l'employeur auprès des
personnes employées.
- 3,22 **TAUX DE TRAITEMENT**
Le taux de traitement d'une personne employée est le taux à son
échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion
de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, prime et allocation.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

- 4,01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes
employées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le
Commissaire du travail le 20 janvier 1988 et modifié le 8 mai 2008.
- 4,02 **POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE À L'ESSAI**
La personne employée à l'essai bénéficie des dispositions de la
convention collective sous réserve de toute disposition spécifique;
toutefois, elle 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 LA PERSONNE EMPLOYÉE RÉGULIÈRE À TEMPS PARTIEL ET
SAISONNIÈRE**
a) Sous réserve de toute disposition spécifique le concernant, la
personne employée régulière à temps partiel est assujettie à la
convention collective.

- b) Cependant, telle personne employée 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 une personne employée régulière de sa catégorie d'emploi.
- c) Les personnes employées saisonnières bénéficient des avantages de la convention collective, sauf pour l'article 24 au prorata des heures travaillées.

4,04 **POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE TEMPORAIRE ET SAISONNIÈRE**, les articles suivants ne s'appliquent pas :

- Article 22 Jours chômés et payés à l'exception de 22,03
- Article 27 Régime enregistré d'épargne-retraite
- Article 41 Retraite progressive

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

- Article 23 Congés sociaux

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 toutes les personnes employées couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du travail le 20 janvier 1988 et modifié le 8 mai 2008.
- 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 une personne employée 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 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.

6,02 Dans le cas où une personne employée est poursuivie en justice ou est assignée 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 la personne employée, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour la personne employée 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 une personne employée l'assistance judiciaire prévue au paragraphe précédent pour le motif qu'il y a faute lourde, il en informe par écrit la personne employée dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

La personne employée 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 personnes employées effectuées dans le cadre de leurs fonctions.

ARTICLE 7 – RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

7,01 DISCRIMINATION

Les parties conviennent que toute personne employée 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, une personne employée, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne employée 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.

Les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne constituent pour la personne employée l'unique recours utile lorsqu'elle invoque l'un des motifs mentionnés à ladite charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief portant sur un autre sujet.

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'une personne employée, 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 une personne employée 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 psychologique.

La personne employée 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 de la personne employée et qui entraîne, pour celle-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 la personne employée.

Toute personne employée 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 8 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation des personnes employées 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.

La personne employée 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 quatre-vingt-dix (90) jours 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 toute personne employée 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, genre, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, centre de responsabilité, s'il y a lieu, taux de traitement des personnes employées affectées 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 une personne employée de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt la personne employée et le syndicat en leur indiquant les motifs de cette exclusion et la date de l'exclusion. La personne employée demeure syndiquée 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 personne employée, 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 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention collective à chaque personne employée dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à toute personne employée au moment de son entrée en fonction.

De plus, il remet à chaque nouvelle personne employée 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 La personne employée 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 personnes employées 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 Toute personne employée officiellement mandatée ou déléguée par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

12,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales ci-après mentionnées et autres activités similaires :

- a) le Congrès du SFPQ;
- b) les réunions du Conseil syndical du SFPQ;
- c) les réunions des exécutifs régionaux du SFPQ;
- d) les réunions des dirigeants locaux du SFPQ;
- e) les réunions du Forum syndical du SFPQ.

La détermination des jours d'absence prévus au présent paragraphe doit être établie pour tenir compte du temps de déplacement nécessaire à la personne employée.

12,03 À l'égard des activités mentionnées à l'article 12,02, l'employeur paie, pour la durée de la présente convention collective, un maximum de douze (12) jours ouvrables pour la participation des représentants syndicaux à des congrès, stages d'études, administration du syndicat incluant, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le temps de préparation des séances des comités prévus à la convention collective ou autres activités syndicales.

12,04 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) sont remplies, à la personne employée dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service, ou à la personne employée dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service si elle peut être remplacée pendant toute la durée de l'absence.

- a) 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.
- b) La demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire.

- c) La demande doit être signée par la personne employée et contresignée par un représentant autorisé du syndicat attestant que la personne employée est officiellement mandatée ou déléguée pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

- 12,05 Après un avis préalable du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues au paragraphe 12,04, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé aux dirigeants locaux du SFPQ pour suivre ce cours d'éducation syndicale.
- 12,06 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu du présent article, le salaire et les avantages sociaux des personnes employées sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat sous réserve des dispositions du paragraphe 12,03 de la présente convention collective.
- 12,07 Le remboursement prévu au paragraphe 12,06 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 personnes employées absentes, 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.

ARTICLE 13 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13,01 Le syndicat peut nommer ou élire des personnes employées à la fonction de personne déléguée syndicale. Les fonctions des personnes déléguées syndicales consistent à informer toute personne employée 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.
- 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.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

13,03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes déléguées syndicales avec indication de leur champ d'action. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

13,04 Une personne déléguée syndicale peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de salaire, si elle a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La personne déléguée doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

13,05 L'employeur fera en sorte qu'un représentant du syndicat ou une personne déléguée syndicale qui doit rencontrer une personne employée puisse avoir un endroit privé pour le faire.

13,06 Aux fins des articles 31 et 32 de la présente convention collective, le représentant de l'unité de négociation de la Municipalité régionale de comté de Pontiac est la personne qui occupe un des postes de personne déléguée syndicale.

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

14,01 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne employée régulière ou personne employée 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'une personne employée a complété sa période d'essai prévue à l'article 3,13 et rétroagit à sa première journée d'embauche comme personne employée à l'essai.

14,03 L'ancienneté d'une personne employée régulière à temps partiel et d'une personne employée saisonnière, se calcule au prorata de celle d'une personne employée régulière à temps plein en tenant compte des heures régulières effectivement travaillées par la personne employée à temps partiel ou saisonnière par rapport à celles de la semaine régulière de travail d'une personne employée régulière de sa catégorie d'emploi comme prévu aux articles 18,01 ou 18,02 selon le cas.

- 14,04 La personne employée 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 Une personne employée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
 - c) lors de la retraite;
 - d) si elle est mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
 - e) si elle est absente pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas d'accident ou de maladie;
 - f) si elle fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les cinq (5) jours de mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail à sa dernière adresse connue;
 - g) en cas de rappel au travail, adressé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance par téléphone ou par écrit à la dernière adresse connue, pour un rappel d'une durée temporaire inférieure à une semaine, si la personne employée, lors de deux rappels consécutifs, ne peut être rejointe ou n'est pas disponible pour effectuer tel rappel.
- 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 personnes employées ainsi que de leur ancienneté; cette liste fait foi de l'ancienneté des personnes employées à la date de la signature de la convention et n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.
- 14,07 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.

14,08 Toute personne employée nommée dans une fonction qui n'est pas régie par la convention collective conserve son ancienneté accumulée au moment de sa nomination et elle continue de l'accumuler pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

Si une telle personne employée revient dans l'unité de négociation, elle a droit d'être réintégrée dans le poste qu'elle occupait pourvu que son retour s'effectue dans les trois (3) mois de sa nomination.

Ce délai expiré, la personne employée 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'une personne employée;
- 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 pourvoir un poste vacant, il procède de la façon suivante :

- a) il offre l'emploi à la personne employée qui est sur la liste de rappel prévue à l'article 16,03 b);
- b) si aucune personne employée sur la liste de rappel n'accepte, il doit afficher le poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'attention de toutes les personnes employées à l'emploi.

15,03 Toute personne employée qui désire poser sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit au secrétariat de l'employeur.

15,04 Lorsqu'il y a affichage, le poste est accordé à la personne employée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle possède les qualifications requises et qu'elle puisse satisfaire aux exigences du poste à combler.

Si aucune personne employée régulière ne pose sa candidature ou si aucune personne employée régulière ne possède les qualifications requises, l'employeur choisit la personne employée temporaire avec le plus d'ancienneté à condition qu'elle satisfasse aux mêmes conditions identifiées dans cet article.

- 15,05 Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste vacant et qu'il ne trouve aucune personne employée répondant aux conditions énoncées à l'article précédent, l'employeur peut choisir toute autre personne pour pourvoir 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 la personne employée ne s'acquitte pas d'une façon satisfaisante de ses tâches.
- 15,07 L'employeur peut, pour une durée maximale de quatre (4) mois, pourvoir temporairement un poste vacant par toute personne employée en priorisant l'ancienneté. La personne candidate doit aussi posséder les compétences requises pour pourvoir ce poste.
- 15,08 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien le droit de la personne employée à une promotion ultérieure.

ARTICLE 16 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 16,01 Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied parmi les personnes employées régulières pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- a) cessation partielle des activités de l'employeur;
 - b) manque de travail;
 - c) réorganisation administrative;
 - d) diminution des services à rendre;
- il en informe le syndicat trente (30) jours à l'avance.
- 16,02 Lorsque l'employeur déclare en surplus l'emploi d'une personne employée 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.

Lorsque l'employeur met fin à un rappel d'une personne employée dont le nom figurait sur la liste de rappel, il met fin à son emploi en respectant le préavis prévu à la Loi sur les normes du travail et le nom de cette personne employée sera remis sur la liste de rappel si le délai prévu à l'article 14.05 d) n'est pas écoulé. Cependant, si le rappel au travail a été d'une durée supérieure à six (6) semaines consécutives, cela entraînera une nouvelle computation du délai prévu à l'article 14.05 d).

16,03

Lorsque l'employeur déclare en surplus l'emploi d'une personne employée régulière, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) s'il y a plus d'une personne employée dans la classe d'emploi, c'est la personne employée la moins ancienne qui est déclarée en surplus;
- b) la personne employée déclarée en surplus déplace la personne employée régulière la moins ancienne de l'unité de négociation pourvu qu'elle soit qualifiée pour exécuter le travail à faire et qu'elle réponde aux exigences du poste comme stipulé aux directives de classification. Dans un tel cas, la personne employée déplacée est mise à pied et son nom est alors inscrit sur une liste de rappel établie par classe d'emploi pour une durée d'un (1) an et copie de cette liste de rappel est remise au représentant syndical local;
- c) La personne employée qui s'est prévaluée des dispositions du paragraphe précédent se voit attribuer l'échelon qui correspond au taux de traitement égal ou immédiatement supérieur dans sa nouvelle classe d'emploi. Si le taux de salaire de la personne employée est plus élevé que le taux maximum de la classe d'emploi attribuée, la personne employée se voit attribuer le taux du dernier échelon.
- d) Malgré ce qui précède, si une personne employée est déclarée en surplus à la suite d'une réorganisation administrative qui n'entraîne pas de réduction de personnel chez l'employeur, si le taux de la personne employée est plus élevé que le taux maximum de l'emploi attribué, la personne employée conserve son taux de salaire et se verra appliquer les dispositions suivantes pour les augmentations salariales :
 - i) les augmentations salariales seront versées sous forme de montant forfaitaire non cumulatif, et ce, jusqu'à ce que le taux de salaire de l'emploi obtenu soit équivalent au taux de salaire dont la personne employée bénéficiait avant son déplacement;

- ii) Lorsqu'en application du paragraphe précédent, l'augmentation salariale consentie fait en sorte que le taux maximum de sa nouvelle classe d'emploi devient plus élevé que le taux de la personne employée avant son déplacement, son taux de salaire est alors majoré du pourcentage nécessaire pour rendre son taux équivalent au maximum de cette classe d'emploi. L'excédent du pourcentage consenti est alors versé en montant forfaitaire.
- iii) Le montant forfaitaire sera calculé sur la base du taux de traitement le 31 décembre précédant l'augmentation salariale et sera versé à chaque période de paie au prorata des heures normales rémunérées pour chaque période de paie. Le taux horaire du montant forfaitaire équivaut à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.
- e) Si la personne employée ne peut déplacer une autre personne employée en application du paragraphe b), elle est mise à pied et son nom est alors inscrit sur une liste de rappel établie par classe d'emploi pour une durée de deux (2) ans et copie de cette liste de rappel est remise au représentant syndical local.
- f) À défaut d'accepter un emploi régulier qui lui serait offert, cela constitue une démission.

16,04 Le rappel au travail se fait par écrit, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue de la personne employée.

16,05 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au présent article. Il transmet au syndicat ces listes de rappel révisées et les affiche le 31 janvier de chaque année.

ARTICLE 17 – AFFECTATION

17,01 L'employeur peut exiger qu'une personne employée exerce des tâches autres que celles qu'elle exerce de façon principale ou habituelle, à la condition qu'elle soit capable de les exécuter et pourvu que cette affectation temporaire n'excède pas trois (3) mois par année financière.

17,02 Lorsque l'employeur affecte une personne employée de façon temporaire, pour une durée minimale d'une journée à une fonction correspondant à une classe d'emploi supérieure à la sienne, celle-ci reçoit, pour la durée de cette affectation, le salaire de la classe d'emploi supérieure, à l'échelon qui lui garantit 7 % d'augmentation.

- 17,03 Lorsque l'employeur affecte une personne employée, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, à un emploi qui n'est pas assujéti à la présente convention collective, celle-ci reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 7 % de son taux de traitement pourvu que 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 une personne employée de façon temporaire à une fonction correspondant à une classe d'emploi inférieure à la sienne, la personne employée concernée ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18,01 La semaine régulière de travail des personnes employées est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, effectuées entre 8 h et 16 h. Après entente entre l'employeur et le syndicat, un horaire atypique peut être appliqué à certains corps d'emplois.
- 18,02 L'horaire de travail des personnes employées régulières à temps partiel est établi suivant les besoins du service.
- 18,03 La personne employée a droit à une période de repas d'une (1) heure. Cette période doit obligatoirement être prise vers le milieu de sa période de travail.
- 18,04 Les horaires de travail mentionnés aux paragraphes 18,01 et 18,02 ne peuvent être modifiés par l'employeur sans entente écrite entre les parties.
- 18,05 Cependant, malgré ce qui précède, l'employeur peut modifier la répartition des heures si les besoins du service l'exigent.
- Dans un tel cas, l'employeur en avise préalablement la personne employée concernée et le syndicat au moins cinq (5) jours avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire.
- 18,06 La personne employée a droit, à pour chaque tranche de trois (3) heures, à une période de repos de quinze (15) minutes.

HORAIRE VARIABLE

18.07 Principes généraux

Le présent projet pilote de régime d'horaire variable a pour principal objectif de permettre aux personnes employées, à l'intérieur de certaines limites et en conformité avec les exigences et les objectifs de la MRC, de bénéficier d'un horaire de travail flexible permettant de concilier certains impératifs de la vie personnelle et les exigences du travail. Ce projet-pilote est annexé à la convention collective à titre de lettre d'entente et a la même durée que celle-ci, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à ladite entente.

18.08 Champ d'application

Le régime d'horaire variable s'applique à tous les personnes employées de la MRC comprise dans l'unité d'accréditation et travaillant sur la base d'une semaine de travail à temps complet, à l'exception des personnes employées travaillant au comptoir d'accueil et au bureau de la SAAQ, les personnes employées saisonnières, les personnes employées à temps partiel et les personnes employées étudiantes temporaires. L'horaire de travail de ces personnes employées est fixe. Il est toutefois possible pour ces personnes employées d'accumuler du temps selon les paramètres indiqués ci-dessous.

18.09 Principes d'application

Nonobstant l'article 18,01 de la convention collective, dans un régime d'horaire variable, les personnes employées ne sont pas tenues de fournir un nombre d'heures de travail constant et identique (exemple: sept heures (7) d'une journée à l'autre). Cependant, elles doivent fournir un temps de présence réglementaire au travail, au cours de la période de référence, en respectant les exigences quotidiennes des plages fixes.

Les personnes employées cumulent des heures de travail au cours d'une période donnée. Elles peuvent donc accumuler plus d'heures qu'elles ne sont tenues de faire et auront à ce moment un crédit d'heures.

Le régime d'horaire variable implique la continuité du service à la clientèle à l'intérieur des heures officielles d'ouverture, sans entraîner de coûts additionnels à ceux découlant de l'horaire fixe. Il peut arriver que le supérieur immédiat d'une personne employée exige que celle-ci soit au travail aux heures officielles d'ouverture, en raison des besoins de la MRC.

18.10 Définitions

Amplitude totale quotidienne: L'amplitude totale quotidienne est la durée totale du temps à l'intérieur de laquelle la personne employée peut effectuer ses heures de travail. Cette amplitude est d'une durée de onze (11) heures, soit entre six heures trente (6h30) et dix-sept heures trente (17h30);

Crédits : Le crédit d'heures est constitué des heures librement accumulées en surplus de celles qui sont requises durant la période de référence et créditées à la personne employée;

Période de dîner : La période de repas est obligatoire pour toutes les personnes employées. D'une durée minimale de trente (30) minutes, elle doit être prise entre onze heures trente (11h30) et quatorze heures (14h00);

Heures de travail : Les heures de travail d'une journée se répartissent en plages mobiles et en plages fixes à l'intérieur de l'amplitude totale de la journée de travail. La personne employée doit être présente au travail lors des plages fixes;

Heures officielles : Les heures officielles d'ouverture et de fermeture des bureaux sont de huit heures (8h00) à midi (12h00) et de treize heures (13h00) à seize heures (16h00). Ce sont les heures pendant lesquelles la MRC décrète les bureaux ouverts afin d'assurer le service à la clientèle;

Horaire variable : L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel la personne employée choisit elle-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire;

Période de référence : La période de référence correspond à une période de dix (10) jours ouvrables, soit soixante-dix (70) heures;

Plages fixes: Les plages fixes sont les heures de la journée pendant lesquelles la présence de la personne employée est obligatoire : soit de neuf heures (9h00) à onze heures trente (11h30) et de quatorze heures (14h00) à quinze heures (15h00);

Plages mobiles : Les plages mobiles sont les heures de la journée pendant lesquelles la présence de la personne employée est facultative et à l'intérieur desquelles la personne employée choisit ses heures d'arrivée et de départ. Ces plages sont comprises à l'intérieur de l'amplitude totale quotidienne, soit de six heures trente (6h30) à neuf heures (9h00), de onze heures trente (11h30) à quatorze heures (14h00) et de quinze heures (15h00) à dix-sept heures trente (17h30).

18.11 **Enregistrement du temps de travail**

Pour toutes les personnes employées assujetties au régime, le contrôle des heures travaillées s'effectue à l'aide du système de gestion du temps utilisé par l'employeur. Le temps se cumule par tranches de quinze (15) minutes.

Une fausse déclaration de la personne employée sur les heures travaillées peut entraîner la suspension du bénéfice de l'horaire variable pour la personne employée et celle-ci peut se voir imposer des mesures disciplinaires. Lorsque l'employeur décide de suspendre le bénéfice de l'horaire variable à une personne employée, il l'avise par écrit, de la date du début et de sa durée. Une copie de l'avis est remise au syndicat.

18.12 **Accumulation des crédits d'heures**

La période d'accumulation annuelle débute le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre.

La période de référence est d'une durée de soixante-dix (70) heures et correspond à une période de paie.

Le maximum d'heures de crédit pouvant être cumulées durant une période de référence est de cinq (5) heures. Le maximum d'heures pouvant être accumulées en crédit au cours d'une année est de quatre-vingt-quatre (84) heures. En aucune circonstance, la banque de crédit d'heures ne peut excéder trente-cinq (35) heures cumulées. En tout temps, l'accumulation de crédits d'heures au-delà de la semaine normale de travail n'est possible que lorsque le travail le justifie. La seule présence sur les lieux du travail ne justifie pas à elle seule le cumul de crédits d'heures.

Pour les personnes employées à horaire fixe, le cumul de temps se fait avant huit heures (8h00), durant la période de dîner et après seize heures (16h00), sur approbation du gestionnaire.

Le régime d'horaire variable implique la continuité du service à la clientèle à l'intérieur des heures officielles d'ouverture.

18.13 **Débit d'heure**

Une personne employée ne peut se trouver en débit d'heure à la fin d'une période de référence, à moins d'entente avec le gestionnaire.

18.14 Utilisation des crédits d'heures

Le crédit d'heures peut être utilisé pour la prise d'un congé, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat. Une demande de crédit doit être transmise au moins trois (3) jours à l'avance, à moins de circonstances exceptionnelles approuvées par le supérieur immédiat. Les heures portées au crédit d'une personne employée peuvent être prises en heure, demi-jour ou jour.

Au 31 décembre de chaque année, les heures en crédit qui n'ont pas été prises en congé ne sont ni remboursables ni transférables. Il en est de même lors de la fin d'emploi de la personne employée. Malgré ce qui précède, un maximum de quatorze (14) heures peuvent être reportées à l'année suivante et doivent être utilisées au plus tard le 15 mars suivant.

18.15 Heures supplémentaires

Nonobstant les dispositions de l'article 19,01, la personne employée est considérée comme ayant effectué des heures supplémentaires si, après une autorisation préalablement obtenue du supérieur immédiat, le travail s'effectue en dehors de l'amplitude totale quotidienne et seulement si la personne employée a déjà effectué sept (7) heures de travail durant cette journée.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19,01 Tout travail expressément autorisé au préalable par l'employeur et effectué par une personne employée en plus de la journée, de la semaine régulière de travail mentionnée au paragraphe 18,01 ou un samedi est considéré comme des heures supplémentaires et rémunérées à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement régulier de la personne employée.
- 19,02 Tout travail en heures supplémentaires exécuté le dimanche, un jour férié ou lors d'un rappel pendant les vacances approuvées, dont l'intervention excède quinze (15) minutes ou demande un déplacement est rémunéré au taux de temps double du traitement régulier de la personne employée. Dans le cas d'un jour férié, la personne employée est rémunérée au taux des heures supplémentaires en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- 19,03 Pour la personne employée régulière à temps partiel et pour la personne employée temporaire mentionnée aux paragraphes a), c) et d) du paragraphe 3,10, seul le travail expressément requis par l'employeur et effectué par la personne employée 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.

Malgré ce qui précède, une personne employée peut refuser de faire des heures supplémentaires et, dans ce cas, l'article 19,04 ne lui est pas applicable.

- 19,04 Le travail en heures supplémentaires est réparti équitablement entre les personnes employées qui exécutent habituellement le travail, compte tenu de leurs compétences.
- 19,05 La personne employée reçoit, en guise de paiement des heures supplémentaires effectuées, 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 la personne employée sur autorisation de l'employeur, sauf si sa présence est absolument essentielle à la bonne marche du service et qu'elle ne peut être remplacée.
- 19,06 Aux termes de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont transférés dans la banque de la nouvelle année jusqu'à un maximum de soixante-dix (70) heures.

ARTICLE 20 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

DÉTERMINATION DE LA CLASSE D'EMPLOI À L'EMBAUCHE

- 20,01 Dès son embauche, la personne employée est classée dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification apparaissant à l'annexe A de la présente convention collective.

Une modification à une classe d'emploi ou la création d'une nouvelle classe d'emploi doit, pour être valide, faire l'objet d'une entente avec le syndicat en comité de relations professionnelles (CRP).

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

- 20,02 Dans tous les cas, l'attribution par l'employeur d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne employée de façon principale et habituelle.

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, la personne employée est appelée à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emploi à laquelle elle appartient.

- 20,03 Lors de son embauche, l'employeur remplit le formulaire d'embauche (Annexe E) faisant état du statut, du classement, du traitement, de l'échelon et de la description des fonctions de la nouvelle personne employée. Une copie du formulaire est remise à la personne employée.

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

- 20,04 L'échelon de traitement de toute nouvelle personne employée est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience conformément aux modalités prévues ci-après.

- 20,05 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe B.

- 20,06 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe.

- 20,07 Toutefois, une personne employée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.

- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emploi.
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de la personne employée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emploi.

20,08 AVANCEMENT D'ÉCHELON

- a) Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi 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.

- c) L'avancement d'échelon de la personne employée à temps partiel est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle la personne employée a acquis mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures de service ou service continu selon le cas.
- d) L'avancement d'échelon de la personne employée saisonnière se fait à chaque début de la deuxième saison.
- e) La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée, notamment à la suite d'un avancement de classe ou d'une promotion.

20,09 À l'occasion d'une promotion ou d'un avancement de classe, le taux de traitement de la personne employée est majoré de sept pour cent (7 %), sans toutefois excéder le taux maximal de l'échelle.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa correspond à l'un des taux de traitements prévus à l'échelle de traitement de son nouveau corps ou de sa nouvelle classe d'emploi, la personne employée se voit attribuer l'échelon correspondant.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa ne correspond à aucun des taux de traitement du nouveau corps ou de la nouvelle classe d'emploi, la personne employée se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé et le taux de traitement correspondant à cet échelon.

Toutefois, la personne employée promue dont le traitement antérieur serait plus élevé que le traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué est versé à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe à laquelle elle est promue est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle elle accède, elle conserve son ancien traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

20,10 La personne employée 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 trois (3) mois correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne a droit de grief selon la procédure habituelle.

20,11 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 la personne employée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emploi pour laquelle la personne employée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle tel que l'employeur l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne employée 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 la personne employée à ce qu'elles étaient avant d'être modifiées. Dans ce cas, la personne employée ne reçoit la compensation monétaire que pour la période où elle a occupé les fonctions de l'emploi réévalué.

20,12 **NOUVELLES ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

L'échelle de traitement de tout nouveau corps d'emploi ou de toute nouvelle classe d'emploi constitués 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 a plein pouvoir pour trancher le litige soumis et sa décision est finale et exécutoire.

ARTICLE 21 – VERSEMENT DE LA PAIE

21,01 La paie de la personne employée lui est versée tous les deux jeudis suivant la période pour laquelle elle est due.

21,02 Les renseignements accompagnant le versement doivent indiquer notamment :

- a) le nom de la personne employée;
- 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 une personne employée des montants en trop lors d'une paie précédente, il peut les retenir sur sa paie.
- 21,04 Lors du départ d'une personne employée, 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 Toute personne employée régulière bénéficie, sans perte de salaire, au cours de chaque année financière, des jours chômés et payés énumérés à l'annexe D de la présente convention collective.
- 22,02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés au présent article, la personne employée concernée doit être présente à son travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant un tel congé, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'employeur.
- 22,03 À l'occasion des jours fériés et chômés prévus au paragraphe 22,01 de la présente convention collective, l'indemnité payable à la personne employée régulière à temps partiel ou temporaire ou saisonnière 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.
- 22,04 Lorsqu'un jour férié survient au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne employée épuise sa réserve de congés de maladie, celle-ci voit son salaire maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite.

ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX

- 23,01 Toute personne employée régulière a droit, sur demande présentée à l'employeur au moyen du formulaire prévu à cette fin à l'annexe E, à un permis d'absence pour les fins et périodes suivantes :
- a) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses fils ou fille, conjointe ou conjoint et l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de traitement;
 - b) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses père, mère, frère ou sœur ou de son petit-enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs sans perte de traitement. De plus, à cette occasion, la personne employée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement.

- c) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la personne défunte demeurait au domicile de la personne employée trois (3) jours consécutifs sans perte de traitement.
- d) à l'occasion du décès, des funérailles ou de la cérémonie commémorative de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la personne défunte ne résidait pas au domicile de la personne employée : un (1) jour sans perte de traitement;
- e) à l'occasion de son mariage ou son union civile la personne employée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de traitement.
- f) la personne employée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, d'un enfant de son conjoint ou d'un enfant de sa conjointe.

En application des sous paragraphes a), b) et c) du présent paragraphe, une (1) journée de congé discontinuée est accordée à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte, mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels la personne employée a droit.

- 23,02 Toute personne employée a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous paragraphes a), b), c) et d) du paragraphe 23,01 si elle assiste à l'événement mentionné ou si l'événement se produit à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu de résidence de la personne employée.

Congés pour responsabilités familiales

- 23,03 La personne employée peut prendre un maximum de dix (10) jours par année pour la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant.

Ces congés peuvent être pris à même la banque de congés de maladie.

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.

ARTICLE 24 – VACANCES

- 24,01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période pendant laquelle la personne employée 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 Toute personne employée 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) la personne employée se fera octroyer cinq (5) jours après avoir réussi sa période d'intégration de trois (3) mois;
 - b) la personne employée qui a moins d'un (1) an de service, droit à dix (10) jours ouvrables;
 - c) la personne employée, après un (1) an de service, a droit à treize (13) jours ouvrables;
 - d) la personne employée, après trois (3) ans de service, a droit à quinze (15) jours ouvrables;
 - e) la personne employée, après quatre (4) ans de service, a droit à seize (16) jours ouvrables;
 - f) la personne employée, après cinq (5) ans de service, a droit à vingt (20) jours ouvrables;
 - g) la personne employée qui a, à la fin de l'année de référence, accumulé dix (10) ans et plus de service continu, a droit au nombre de jours ouvrables de vacances précisé dans le tableau suivant :

Après 10 ans :	21 jours ouvrables;
Après 11 ans :	22 jours ouvrables;
Après 12 ans :	23 jours ouvrables;
Après 13 ans :	24 jours ouvrables;
Après 14 ans :	24 jours ouvrables;
Après 15 ans :	25 jours ouvrables;
Après 16 ans :	26 jours ouvrables;
Après 17 ans :	26 jours ouvrables;
Après 18 ans :	27 jours ouvrables;
Après 19 ans :	27 jours ouvrables;

Après 20 ans :	28 jours ouvrables;
Après 21 ans :	28 jours ouvrables;
Après 22 ans :	29 jours ouvrables;
Après 23 ans :	29 jours ouvrables;
Après 24 ans :	30 jours ouvrables;
Après 25 ans :	30 jours ouvrables;
Après 26 ans :	31 jours ouvrables;
Après 27 ans :	31 jours ouvrables;
Après 28 ans :	32 jours ouvrables.

Une personne employée en réduction du temps de travail se voit attribuer les vacances selon son service continu, mais au prorata des heures travaillées.

- 24,03 La personne employée 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.

Lorsque sa banque de congés de maladie annuelle est épuisée, la personne employée pourra fractionner des jours de vacances en demi-jours en respectant les besoins du service et l'ancienneté.

- 24,04 Afin de permettre à la personne employée de manifester son choix de vacances, l'employeur affiche, avant le 1^{er} avril de chaque année, une liste des personnes employées indiquant le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit et l'ancienneté de chacun.

- 24,05 Les personnes employées doivent remettre leur choix de dates de vacances par écrit avant le 1^{er} mai de chaque année.

Les personnes employées choisissent, selon leur ancienneté les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Une personne employée ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de trois (3) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, la personne employée peut choisir avec approbation du supérieur immédiat plus de trois (3) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver une autre personne employée de ses droits.

- 24,06 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 personnes employées indiquant les périodes de vacances approuvées pour chacun, et ce, pour l'année financière.

Malgré ce qui précède et après entente avec l'employeur, la personne employée peut reporter cinq (5) jours de vacances et les utiliser dans le premier trimestre de l'année suivante.

- 24,07 Il est loisible à une personne employée de changer la date choisie pour ses vacances si l'employeur y consent, en tenant compte du choix de vacances des autres personnes employées et des besoins du service.
- 24,08 Lorsqu'un jour chômé et payé prévu à l'article 23 et auquel une personne employée a droit coïncide avec sa période de vacances annuelles, telle personne employée peut :
- a) prolonger ses vacances annuelles d'une journée sur autorisation de l'employeur et en tenant compte des besoins du service; ou
 - b) reporter le congé à une autre date à convenir avec l'employeur si ce dernier le juge possible compte tenu des besoins du service.
- 24,09 Après l'approbation de l'employeur, la personne employée peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise de congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auquel la personne employée a droit au 1^{er} janvier suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 24,11.
- 24,10 Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 23 (congés spéciaux) survient au cours de la période de vacances de la personne employée, le congé pour décès est accordé à la personne employée et cette dernière a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès si la personne employée réintègre le travail au terme du congé pour décès.
- Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.
- 24,11 La personne employée victime d'un accident ou d'une maladie et non rétablie au début de la période fixée pour ses vacances peut les reporter à une date ultérieure convenue entre elle et l'employeur.
- 24,12 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne employée concernée a droit à une paie de vacances pour les jours de vacances qu'elle n'a pas pris et auxquels elle a droit en vertu du présent article, le cas échéant.

- 24,13 La personne employée 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 31 mars de l'année suivante.
- 24,14 La personne employée qui, en vertu des articles 24,02 a), b et c), a moins de 15 jours de vacances peut compléter celles-ci, pour un maximum de quinze (15) jours de congé à l'aide des journées prises à même ses banques de temps cumulé et, le cas échéant, en journées sans solde, si le temps accumulé dans ses banques s'avère insuffisant.

ARTICLE 25 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 25,01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à la personne employée 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, la personne employée est réputée absente 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, la personne employée est réputée absente avec traitement jusqu'à son retour au travail ou, au plus tard, à l'expiration de son droit de retour au travail.
- 25,04 La personne employée visée au présent article appelée à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

ARTICLE 26 – RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 26,01 L'employeur et les personnes employées s'engagent à souscrire un régime d'assurance couvrant les bénéfices suivants, sous réserve des conditions de l'assureur : des prestations d'hospitalisation, une assurance maladie complémentaire, une assurance invalidité prolongée et des prestations en cas de décès ou de mutilation.

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

L'employeur et le syndicat créent un comité ayant pour objectif de discuter de l'assurance collective. Ce comité devra se réunir deux (2) fois par année.

26,02 La personne employée qui ne peut se rendre au travail pour raison de maladie doit en aviser son supérieur immédiat par téléphone dès l'ouverture du bureau, sauf raison majeure; dans ce cas, l'employeur se réserve le droit de la faire examiner par le médecin de son choix après trois (3) jours de congé de maladie.

26,03 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'employeur crédite à la personne employée un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois.

26,04 Les journées de congé de maladie se cumulent sans restriction. Au moment de la rupture du lien d'emploi, la MRC paie à la personne employée, à soixante-six et deux tiers pourcent (66,6%) de leur valeur, la totalité des jours de congé de maladie accumulés.

Le paiement de ces journées se fait dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi.

ARTICLE 27 – RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE

27,01 L'employeur et la personne employée s'engagent à souscrire à un maximum de 6 % des gains en contribuant à parts égales à un régime enregistré d'épargne-retraite.

27,02 Une personne employée pourra décider de contribuer pour un montant supérieur auquel cas l'employeur fera le nécessaire pour faire les déductions à la source requises sans toutefois que la contribution de l'employeur excède le montant prévu à l'article précédent.

27,03 La personne employée peut maintenir sa contribution au REER collectif lorsqu'elle est en congé autorisé sans que l'employeur y contribue. Elle 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 toutes les personnes employées.

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

L'employeur s'engage à fournir gratuitement à la personne employée 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 la personne employée, 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, la personne employée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

La personne 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.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité, dès le retour au travail de la personne employée, avec l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

ARTICLE 30 – MESURES DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

30,01 Une personne employée peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la direction générale.

La personne employée a droit de consulter son dossier. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, de sa personne déléguée syndicale lors de la consultation de son dossier.

Sur demande, la personne employée 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'une personne employée sur ses obligations.

Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par la personne employée si celle-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'une personne employée 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 la personne employée 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 la personne employée, 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 la personne employée 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.
- Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de la personne employée résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.
- 30,06 Aucune réprimande inscrite au dossier d'une personne employée 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 la personne employée.
- La direction générale verse au dossier de la personne employée copie de la sentence arbitrale la touchant ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.
- 30,08 La personne employée convoquée à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisée par écrit à l'avance et peut exiger la présence de sa personne déléguée syndicale.

ARTICLE 31 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

- 31,01 L'employeur et le syndicat conviennent que les griefs et les mécontentes doivent être réglés dans les plus brefs délais.
- 31,02 Toute personne employée ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief ou une mécontente peut en discuter avec son supérieur immédiat et le secrétaire-trésorier afin de tenter de le régler accompagnée, si elle le désire, d'un représentant syndical.
- 31,03 Lorsqu'une personne employée, le syndicat ou l'employeur se croit lésé par une décision de l'autre partie relative à la présente convention, la personne employée, le syndicat ou l'employeur peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au présent article et à l'article 31 de la présente convention collective.
- 31,04 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

- a) Pour la personne employée : le grief doit être soumis par écrit à la direction générale, dans les trente (30) jours des événements qui y ont donné naissance ou de la connaissance qu'en a eu la personne employée, auquel cas le délai de soumission de grief ne peut excéder quarante-cinq (45) jours de la date de l'événement y ayant donné naissance.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

L'employeur, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

Malgré ce qui précède, dans les cas de suspension ou de congédiement, l'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la première séance du conseil de la MRC tenue après que le grief a été soumis.

- b) Pour le syndicat : si plusieurs personnes employées se croient lésées par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, le représentant des griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief en indiquant le nom des personnes employées concernées par le grief et la décision recherchée.

S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant de l'employeur ou le mettre à la poste à l'adresse de l'employeur à l'intérieur du délai imparti.

Dans les trente (30) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit. Si l'employeur fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

- c) Pour l'employeur : s'il s'agit d'un grief qui affecte l'employeur comme tel ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, l'employeur, son directeur général et/ou secrétaire-trésorier peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief au secrétariat général du Syndicat de la fonction publique du Québec.

Dans les trente (30) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, l'employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision du syndicat ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.

- d) Si l'employeur ou le syndicat ne répond pas dans le délai prévu ci-dessus ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le plaignant, le syndicat ou l'employeur, le grief devient automatiquement une demande d'arbitrage.

- 31,05 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, sur demande, afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.
- 31,06 L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine et les articles de la convention qui n'ont pas été respectés, le cas échéant, de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.
- 31,07 Les délais de soumission de griefs mentionnés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prorogés que du consentement écrit des parties.

31,08 Le délai relatif à la prescription pour la représentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, uniquement pour les nouveaux droits.

ARTICLE 32 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

32,01 Les griefs qui n'ont pu être réglés selon les dispositions de l'article 31 sont soumis à un tribunal d'arbitrage, c'est-à-dire à un arbitre choisi dans la liste reconnue par le ministère du Travail.

- a) Lorsque le syndicat et/ou l'employeur décident de porter un grief à l'arbitrage, ils doivent en aviser l'autre partie par écrit dans les délais prescrits à l'article 31,04 b) et 31,04 c).
- b) Le syndicat et l'employeur s'entendent sur le choix d'un arbitre choisi dans la liste reconnue par le ministère du Travail. Si les parties ne peuvent en venir à une entente, l'une ou l'autre peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

Si l'arbitre désigné par les parties ne peut entendre la cause qui lui est offerte, il doit donner un avis écrit dans les trente (30) jours et l'arbitre suivant est sollicité.

Les parties conviennent aussi d'une rotation des arbitres. À défaut de trouver un arbitre parmi la liste, les parties conviennent d'en nommer un par entente mutuelle.

32,02 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoi que ce soit.

Dans les cas de mésentente, l'arbitre peut rendre toute décision selon l'équité et la bonne conscience.

32,03 Dans les cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par la personne employée durant la période où, au jugement de l'arbitre, elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée, le cas échéant.

32,04 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

32,05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'employeur et le syndicat.

- 32,06 Lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage. Cependant, dans le cas d'un grief collectif, une seule personne employée peut être ainsi libérée.
- 32,07 Lors de l'arbitrage, les personnes employées appelées comme témoins sont également libérées sans perte de salaire pour le temps jugé nécessaire par le président du tribunal d'arbitrage.

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'une personne employée assujettie à la présente convention collective.

ARTICLE 34 – DISPOSITIONS DIVERSES

- 34,01 La personne employée 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 personnes employées, selon les disponibilités de l'employeur, une salle de repos pouvant être utilisée par les personnes employées.

De plus, l'employeur s'engage à fournir l'équipement requis, soit un réfrigérateur, un four micro-ondes et un percolateur.

ARTICLE 35 – SALAIRES ET RÉMUNÉRATION

- 35,01 a) 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 4 %.

- b) 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 3 %.

c) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2023 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2024 avec une augmentation de 3 %.

d) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2024 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2025 avec une augmentation de 2,5 %.

e) Période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026

Les taux de traitement en vigueur le 31 décembre 2025 sont majorés avec effet au 1^{er} janvier 2026 avec une augmentation de 2,25 %.

ARTICLE 36 – ABSENCES SANS TRAITEMENT ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

36,01 Une personne employée peut obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Advenant un refus à une demande de permis d'absence sans traitement, une discussion en comité de relations de travail aura lieu.

36,02 Au cours d'une absence sans traitement, la personne employée peut continuer à participer au régime de base d'assurance maladie si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse ses primes.

La personne employée 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.

Sauf dans un cas de force majeure, la personne employée qui ne s'est pas présentée au travail à la date convenue entre les parties peut, au gré de l'employeur, être considérée comme ayant abandonné son emploi.

Une force majeure est définie comme un événement imprévisible, irrésistible et hors de contrôle.

À son retour au travail, la personne employée qui a obtenu un congé sans traitement en vertu de la présente section réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son corps et à sa classe d'emploi.

La personne employée peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé sans traitement de moins de douze (12) mois à la suite d'une absence pour invalidité dans lequel cas le congé doit être pris en jours ouvrables consécutifs.

- 36,03 La personne employée a droit à une absence sans traitement à temps complet pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée.

Congé à traitement différé

- 36,04 La personne employée régulière peut demander par écrit à l'employeur un congé à traitement différé.
- 36,05 L'option privilégiée par la personne employée, conformément au paragraphe 36,32, permet à celle-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas.
- 36,07 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne employée. Cette entente doit contenir un engagement de la personne employée à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.
- 36,08 Lors de son retour au travail, la personne employée réintègre son emploi. Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, la personne employée a droit aux avantages dont il elle aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 36,09 La personne employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.
- 36,10 La convention collective s'applique à la personne employée bénéficiant d'un congé à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux paragraphes 36,16 à 36,32.
- 36,11 La période de congé à traitement différé ne peut débuter qu'à la fin de l'option choisie. La personne employée régulière ne peut anticiper le congé à traitement différé. Pendant ce congé, la personne employée reçoit le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime; elle ne peut recevoir aucun autre salaire ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

- 36,12 Au moment de sa demande, la personne employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par la personne employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 36,14, 36,17 à 36,27, 36,30 et 36,31.
- 36,13 Le pourcentage de salaire que la personne employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 36,32 sur la base du salaire qu'elle aurait reçu au traitement à traitement différé.
- 36,14 Au cours de la participation de la personne employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne employée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois.
- 36,15 La personne employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses jours de vacances accumulés avant la période de congé, à l'année financière suivant le congé.
- 36,16 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne employée pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.
- 36,17 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant le congé sans traitement. L'assurance-emploi est alors premier payeur. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, la personne employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement; elle reçoit alors le salaire non versé sans intérêt.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne employée pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à l'article 29.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec salaire, la personne employée qui bénéficie du congé à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe 36,14, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement. Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

36,18 Aux fins des régimes d'assurance collective, le salaire assurable est celui de la personne employée défini à l'annexe B et celle-ci doit payer sa prime.

36,19 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement ait été prise et la personne employée bénéficie des avantages au contrat d'assurance multipliés par le pourcentage du salaire relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus au contrat d'assurance.

36,20 Aux fins de l'assurance traitement, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, la personne employée a droit aux avantages prévus au contrat d'assurance, multipliés par le pourcentage du salaire de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit. Durant cette période d'interruption, la personne employée bénéficie des avantages prévus au contrat d'assurance et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus au contrat d'assurance.

36,21 La personne employée est traitée comme prévu aux paragraphes 36,19 et 36,20 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance salaire durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 36,14, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne employée.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de la personne employée et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1) année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option, et pour la période de congé sans traitement;
- b) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime enregistré d'épargne-retraite si la personne employée n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime enregistré d'épargne-retraite devient payable immédiatement.

- 36,22 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance salaire est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance salaire au cours de l'option.
- 36,23 La personne employée n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.
- 36,24 Aux fins de l'application de l'article 36, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement ait été prise. Le salaire est en fonction du pourcentage du salaire relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 36,25 Aux fins de l'application de l'article 36, la personne employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans salaire a été planifiée :
 - a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le salaire non versé sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail.

36,26 Durant les deux (2) premières années, la personne employée est traitée comme prévu aux paragraphes 36,24 et 36,25 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par la personne employée cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) les droits du régime enregistré d'épargne-retraite sont alors pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

b) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime enregistré d'épargne-retraite si la personne employée n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

36,27 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

La personne employée a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du salaire relatif à l'option choisie. La personne employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

36,28 Aux fins du régime enregistré d'épargne-retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne employée régulière et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de salaire qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux paragraphes 36,04 à 36,32.

36,29 Aux fins de l'application de l'article 35, la personne employée n'a droit, au cours de la période de congé sans traitement, à aucune prime, allocation spéciale, ni rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, elle a droit au montant de sa rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son salaire opérée en vertu de l'option choisie.

36,30 La participation à l'option choisie par la personne employée est maintenue à la suite de l'application d'une affectation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation de la personne employée à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

a) le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins de l'article 27 si la personne employée n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

36,31 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime enregistré d'épargne-retraite et la personne employée n'est pas sujette à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne employée.

36,32 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de salaire à verser à une personne employée selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée de participation au régime

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

ARTICLE 37 – COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

37,01 Dans les dix (10) 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 six (6) membres, dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et deux (2) personnes désignées par le syndicat et d'une personne conseillère du SFPQ.

Chaque partie détermine son porte-parole et l'employeur fournit une personne employée qui agira à titre de secrétaire.

Chaque partie peut s'adjoindre, s'il y a lieu, une personne-ressource.

37,02 La personne employée 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 jugé nécessaire à la bonne marche de ce dernier.

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 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 28 de la présente convention collective;
- d) d'établir et mettre en application des programmes de développement des ressources humaines;
- e) de discuter de tout autre sujet jugé nécessaire par les membres du comité;
- f) de discuter de toute création de nouvel emploi, suivi ou évaluation de classe d'emploi, comme prévu à l'article 20,01.
- g) de créer un comité paritaire traitant du régime d'assurance collective.

37,04 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.

- 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 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 38 – FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ÉVALUATION

- 38,01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes employées et, à cette fin, reconnaissent le droit de l'employeur d'exiger qu'une personne employée 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'une personne employée.
- 38,03 Lorsque l'employeur requiert d'une personne employée de suivre des cours de perfectionnement ou d'assister à un colloque ou tout événement similaire, il doit rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment ces cours, le cas échéant. Les frais de déplacement sont également remboursés. Le temps passé en formation est rémunéré à taux simple.
- 38,04 Sans restreindre la portée de l'article 38.02, après consultation, les membres du comité prévu à l'article 37 établissent une politique de formation et de perfectionnement applicable à toutes les personnes employées.
- 38,05 L'employeur s'engage à favoriser la formation et le perfectionnement pendant les heures prévues à l'horaire de la personne employée.
- 38,06 L'évaluation du rendement de la personne employée est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

L'évaluation du rendement de la personne employée permet aux supérieurs de renseigner la personne employée sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

L'évaluation du rendement de la personne employée s'effectue annuellement.

ARTICLE 39 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

39,01 L'employeur rembourse à la personne employée appelée à utiliser son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions les frais de kilométrage effectué pour le travail selon la politique en vigueur.

L'employeur rembourse également à la personne employée qui occupe la fonction d'inspecteur les frais réellement encourus pour l'assurance affaires.

ARTICLE 40 – AUTRES ALLOCATIONS

40,01 CELLULAIRE

L'employeur fournira un téléphone cellulaire ou une allocation aux personnes employées selon les besoins du service. Les titres d'emploi visés par cette allocation seront discutés en CRP.

40,02 UTILISATION D'ÉQUIPEMENT

Lorsque la personne employée doit utiliser son VTT, bateau et/ou motoneige personnels pour effectuer son travail, elle reçoit une allocation de trente-cinq dollars (35 \$) par demi-journée d'utilisation.

ARTICLE 41 – RETRAITE PROGRESSIVE

41,01 Les parties conviennent des discuter des mesures visant à faciliter la retraite dans le cadre du comité des relations professionnelles.

ARTICLE 42 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

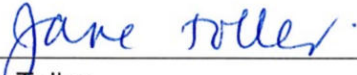
42,01 La présente convention collective entre en vigueur à sa signature et se termine le 31 décembre 2026. Malgré ce qui précède le paragraphe 35,01 s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

42,02 Les conditions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

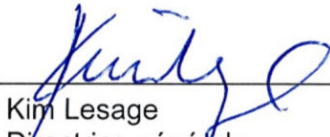
42,03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À LITCHFIELD, CE 17 JOUR
DU MOIS DE Mars DE L'ANNÉE 2023.

**MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE
COMTÉ DE PONTIAC**



Jane Toller
Préfète



Kim Lesage
Directrice générale
Greffière-trésorière



Annie Vaillancourt
Directrice des ressources humaines,
matérielles et financières



Leen Matthyssen
Conseillère en ressources humaines

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



Christian Daigle
Président général



Martine Duchesne
secrétaire générale



Mélanie Guénette
Conseillère à la négociation



Julien Gagnon
Délégué



Guy Tellier
Délégué

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – HORAIRE ATYPIQUE DU TECHNICIEN
EN ÉVALUATION FONCIÈRE**

L'horaire atypique, la période estivale et les primes sont à discuter en Comité de relations professionnelles (CRP) dans le but ultime de répondre aux besoins du service et trouver des solutions afin d'aider à l'attraction et la rétention.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – CLASSIFICATION

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 collective et en feront partie intégrante.

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.

ANNEXE A – TAUX DE TRAITEMENT

Salaires horaires 2022

4%

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
1	18,49 \$	19,04 \$	19,61 \$	20,20 \$	20,81 \$	21,43 \$	22,07 \$	22,73 \$
2	20,60 \$	21,22 \$	21,85 \$	22,51 \$	23,18 \$	23,88 \$	24,60 \$	25,33 \$
3	22,71 \$	23,39 \$	24,10 \$	24,81 \$	25,56 \$	26,33 \$	27,12 \$	27,93 \$
3 MÉS	22,73 \$	23,41 \$	24,12 \$	24,84 \$	25,58 \$	26,35 \$	27,14 \$	27,96 \$
4	24,82 \$	25,57 \$	26,33 \$	27,12 \$	27,94 \$	28,78 \$	29,64 \$	30,53 \$
5	26,94 \$	27,75 \$	28,58 \$	29,43 \$	30,32 \$	31,23 \$	32,17 \$	33,13 \$
6	29,05 \$	29,92 \$	30,82 \$	31,74 \$	32,70 \$	33,68 \$	34,68 \$	35,72 \$
7	31,16 \$	32,09 \$	33,06 \$	34,05 \$	35,07 \$	36,13 \$	37,21 \$	38,32 \$
8	33,28 \$	34,28 \$	35,30 \$	36,36 \$	37,45 \$	38,57 \$	39,73 \$	40,92 \$
9	35,39 \$	36,45 \$	37,54 \$	38,67 \$	39,83 \$	41,03 \$	42,26 \$	43,52 \$
10	37,50 \$	38,63 \$	39,78 \$	40,98 \$	42,20 \$	43,47 \$	44,78 \$	46,12 \$

Salaires horaires 2023

3%

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
1	19,04 \$	19,61 \$	20,20 \$	20,81 \$	21,43 \$	22,07 \$	22,73 \$	23,41 \$
2	21,22 \$	21,86 \$	22,51 \$	23,19 \$	23,88 \$	24,60 \$	25,34 \$	26,09 \$
3	23,39 \$	24,09 \$	24,82 \$	25,55 \$	26,33 \$	27,12 \$	27,93 \$	28,77 \$
3 MÉS	23,41 \$	24,11 \$	24,84 \$	25,59 \$	26,35 \$	27,14 \$	27,95 \$	28,80 \$
4	25,56 \$	26,34 \$	27,12 \$	27,93 \$	28,78 \$	29,64 \$	30,53 \$	31,45 \$
5	27,75 \$	28,58 \$	29,44 \$	30,31 \$	31,23 \$	32,17 \$	33,14 \$	34,12 \$
6	29,92 \$	30,82 \$	31,74 \$	32,69 \$	33,68 \$	34,69 \$	35,72 \$	36,79 \$
7	32,09 \$	33,05 \$	34,05 \$	35,07 \$	36,12 \$	37,21 \$	38,33 \$	39,47 \$
8	34,28 \$	35,31 \$	36,36 \$	37,45 \$	38,57 \$	39,73 \$	40,92 \$	42,15 \$
9	36,45 \$	37,54 \$	38,67 \$	39,83 \$	41,02 \$	42,26 \$	43,53 \$	44,83 \$
10	38,63 \$	39,79 \$	40,97 \$	42,21 \$	43,47 \$	44,77 \$	46,12 \$	47,50 \$

Salaires horaires 2024

3%

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
1	19,61 \$	20,20 \$	20,81 \$	21,43 \$	22,07 \$	22,73 \$	23,41 \$	24,11 \$
2	21,86 \$	22,52 \$	23,19 \$	23,89 \$	24,60 \$	25,34 \$	26,10 \$	26,87 \$
3	24,09 \$	24,81 \$	25,56 \$	26,32 \$	27,12 \$	27,93 \$	28,77 \$	29,63 \$
3 MÉS	24,11 \$	24,83 \$	25,59 \$	26,36 \$	27,14 \$	27,95 \$	28,79 \$	29,66 \$
4	26,33 \$	27,13 \$	27,93 \$	28,77 \$	29,64 \$	30,53 \$	31,45 \$	32,39 \$
5	28,58 \$	29,44 \$	30,32 \$	31,22 \$	32,17 \$	33,14 \$	34,13 \$	35,14 \$
6	30,82 \$	31,74 \$	32,69 \$	33,67 \$	34,69 \$	35,73 \$	36,79 \$	37,89 \$
7	33,05 \$	34,04 \$	35,07 \$	36,12 \$	37,20 \$	38,33 \$	39,48 \$	40,65 \$
8	35,31 \$	36,37 \$	37,45 \$	38,57 \$	39,73 \$	40,92 \$	42,15 \$	43,41 \$
9	37,54 \$	38,67 \$	39,83 \$	41,02 \$	42,25 \$	43,53 \$	44,84 \$	46,17 \$
10	39,79 \$	40,98 \$	42,20 \$	43,48 \$	44,77 \$	46,11 \$	47,50 \$	48,93 \$

Salaires horaires 2025

2,5%

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
1	20,10 \$	20,71 \$	21,33 \$	21,97 \$	22,62 \$	23,30 \$	24,00 \$	24,71 \$
2	22,41 \$	23,08 \$	23,77 \$	24,49 \$	25,22 \$	25,97 \$	26,75 \$	27,54 \$
3	24,69 \$	25,43 \$	26,20 \$	26,98 \$	27,80 \$	28,63 \$	29,49 \$	30,37 \$
3 MÉS	24,71 \$	25,45 \$	26,23 \$	27,02 \$	27,82 \$	28,65 \$	29,51 \$	30,40 \$
4	26,99 \$	27,81 \$	28,63 \$	29,49 \$	30,38 \$	31,29 \$	32,24 \$	33,20 \$
5	29,29 \$	30,18 \$	31,08 \$	32,00 \$	32,97 \$	33,97 \$	34,98 \$	36,02 \$
6	31,59 \$	32,53 \$	33,51 \$	34,51 \$	35,56 \$	36,62 \$	37,71 \$	38,84 \$
7	33,88 \$	34,89 \$	35,95 \$	37,02 \$	38,13 \$	39,29 \$	40,47 \$	41,67 \$
8	36,19 \$	37,28 \$	38,39 \$	39,53 \$	40,72 \$	41,94 \$	43,20 \$	44,50 \$
9	38,48 \$	39,64 \$	40,83 \$	42,05 \$	43,31 \$	44,62 \$	45,96 \$	47,32 \$
10	40,78 \$	42,00 \$	43,26 \$	44,57 \$	45,89 \$	47,26 \$	48,69 \$	50,15 \$

Salaires horaires 2026

2,25%

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
1	20,55 \$	21,18 \$	21,81 \$	22,46 \$	23,13 \$	23,82 \$	24,54 \$	25,27 \$
2	22,91 \$	23,60 \$	24,30 \$	25,04 \$	25,79 \$	26,55 \$	27,35 \$	28,16 \$
3	25,25 \$	26,00 \$	26,79 \$	27,59 \$	28,43 \$	29,27 \$	30,15 \$	31,05 \$
3 MÉS	25,27 \$	26,02 \$	26,82 \$	27,63 \$	28,45 \$	29,29 \$	30,17 \$	31,08 \$
4	27,60 \$	28,44 \$	29,27 \$	30,15 \$	31,06 \$	31,99 \$	32,97 \$	33,95 \$
5	29,95 \$	30,86 \$	31,78 \$	32,72 \$	33,71 \$	34,73 \$	35,77 \$	36,83 \$
6	32,30 \$	33,26 \$	34,26 \$	35,29 \$	36,36 \$	37,44 \$	38,56 \$	39,71 \$
7	34,64 \$	35,68 \$	36,76 \$	37,85 \$	38,99 \$	40,17 \$	41,38 \$	42,61 \$
8	37,00 \$	38,12 \$	39,25 \$	40,42 \$	41,64 \$	42,88 \$	44,17 \$	45,50 \$
9	39,35 \$	40,53 \$	41,75 \$	43,00 \$	44,28 \$	45,62 \$	46,99 \$	48,38 \$
10	41,70 \$	42,95 \$	44,23 \$	45,57 \$	46,92 \$	48,32 \$	49,79 \$	51,28 \$

ANNEXE B – LISTE D'ANCIENNETÉ ET CLASSEMENT

NOM	DATE D'EMBAUCHE	POSTE	ÉCHELON AU 30 DÉCEMBRE 2022	Date anniversaire d'échelon
[REDACTED]	2021-11-15	Commissaire en développement	Échelon 8	Maximum
[REDACTED]	2019-01-14	Commissaire en développement	Échelon 4	14-janv
[REDACTED] [REDACTED]	2022-06-13	Agent de vitalisation	Échelon 8	Maximum
[REDACTED]	2021-09-15	Commissaire en développement	Échelon 1	15-sept
[REDACTED]	1999-05-03	Technicienne en administration	Échelon 8	Maximum
[REDACTED] [REDACTED]	2022-01-05	Préposé à l'entretien	Échelon 5	Variable
[REDACTED]	2009-07-27	Technicienne en administration	Échelon 8	Maximum
[REDACTED]	2010-08-03	Technicien sénior en évaluation foncière	Échelon 8	Maximum
[REDACTED]	2007-07-03	Coord. Sécurité civile et publique	Échelon 8	Maximum
[REDACTED]	2013-05-21	Commissaire en développement	Échelon 7	21-mai
[REDACTED]	2020-09-10	Technicienne en administration	Échelon 2	10-sept
[REDACTED]	2021-08-03	Analyste financier aux entreprises	Échelon 5	03-août
[REDACTED]	2011-10-31	Inspecteur régional Baux de villégiatures	Échelon 8	Maximum
[REDACTED]	2009-10-05	Inspecteur rég. en bâtiment - TNO, enviro. et foresterie	Échelon 8	Maximum

Suite page suivante

NOM	DATE D'EMBAUCHE	POSTE	ÉCHELON AU 30 DÉCEMBRE 2022	Date anniversaire d'échelon
██████████	2022-01-05	Commis à l'accueil et à l'immatriculation	Échelon 3	05-janv
██████████ ██████████	2017-08-14	Préposé à l'entretien du réseau de sentier	Échelon 3	14-août
██████████	2021-11-01	Technicien en prévention incendie	Échelon 2	01-nov
██████████████████	2015-10-19	Coordonateur en Environnement	Échelon 8	Maximum
██████████████████ ██████████	2021-04-06	Inspectrice en évaluation foncière	Échelon 5	Variable
██████████████████	2009-10-05	Coordonatrice en Environnement	Échelon 8	Maximum
██████████████████	2021-11-01	Commis à l'accueil et à l'immatriculation	Échelon 4	01-nov
██████████████████	2016-01-22	Technicienne en administration	Échelon 7	22-janv
██████████	1996-07-02	Technicien en géomatique	Échelon 8	Maximum
██████████████████	2021-07-12	Technicien en génie civile	Échelon 2	12-juil
██████████████████ ██████████	2009-06-18	Préposé à l'entretien du réseau de sentier	Échelon 3	18-juin

ANNEXE C – JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Nom du congé	2022	2023	2024	2025	2026
Jour de l'An	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 5 avril	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril
Lundi de Pâques	Lundi 8 avril	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril
Journée nationale des patriotes	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai
Fête nationale du Québec	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin
Fête du Canada	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet
Congé civique	Lundi 7 août	Lundi 7 août	Lundi 5 août	Lundi 4 août	Lundi 3 août
Fête du Travail	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre
Action de grâce	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre
Jour du Souvenir	Vendredi 10 novembre	Vendredi 10 novembre	Lundi 11 novembre	Mardi 11 novembre	Mercredi 11 novembre
Veille de Noël	Vendredi 23 décembre	Mercredi 27 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre
Noël	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre
Veille du jour de l'An	Mercredi 28 décembre	Mercredi 3 janvier 2024	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre

ANNEXE D - MRC PONTIAC - PERSONNE EMPLOYÉE-ES - PERMIS D'ABSENCE

PERMIS D'ABSENCE (ART. 23.01)



NOM : _____
PRÉNOM : _____
FONCTION : _____

DATE D'ABSENCE

DATE DÉBUT _____ HEURE DÉBUT _____
DATE FIN _____ HEURE FIN _____

RAISON DE L'ABSENCE :

VACANCE CONGÉ SOCIAUX/RAISON _____
MALADIE SANS TRAITEMENT _____
HEURES CUMULÉES AUTRE/RAISON _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : _____
DATE : _____

***RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION**

DÉCISION

ACCEPTÉ REFUSÉ

REMARQUE : _____

SIGNATURE DU GESTIONNAIRE : _____
DATE : _____

MAJ 2022-12-09

ANNEXE E – EMBAUCHE ET/OU MODIFICATION DES DONNÉES DE LA PAIE



ANNEXE F – EMBAUCHE ET / OU MODIFICATION DES DONNÉES DE LA PAIE

NOM : _____

ADRESSE : _____

POSTE : _____

TAUX HORAIRE : _____

CLASSE: _____ ÉCHELON: _____

DATE D'EMBAUCHE : _____

NAS: _____

NOTES :

 SIGNATURE : _____

DATE : _____

STATUT : Régulier

Temporaire

Temps partiel

Saisonnier

Subventionné

AVANTAGES ET / OU DÉDUCTIONS :

Syndiqué OUI NON

REER OUI NON % _____

Assurance OUI NON