

## COMITÉ EXÉCUTIF

**DATE:** Jeudi 11 octobre 2018  
**ENDROIT:** Four Points by Sheraton  
Frank's Bar & Grill – Salle du Golf  
100, rue Rice  
Edmundston, NB  
**HEURE:** 18 h

---

### PROCÈS-VERBAL

#### 1. Ouverture de la séance et mot de bienvenue

Le président, Jean-Pierre Ouellet, appela la réunion à l'ordre à 18 h 15, il souhaita la bienvenue à tous.

<b>Membres présents</b>	
M. Jean-Pierre Ouellet, président	Maire de Haut-Madawaska
M. France Roussel, vice-président	Maire de Drummond
Mme Brigitte Martin	Représentante DSL
<b>Personnel présent</b>	
M. Paul Albert	Directeur, service des déchets
Mme Catherine Dufour	Directrice des opérations du service d'urbanisme
Mme Johanne Thibodeau	Directrice des finances

#### 2. Journée de maladie

Le but de la rencontre est de réviser la politique des journées de maladie et indemnité de départ, car on se doit d'honorer les politiques qui étaient en place avant la politique qui fut acceptée le 28 février dernier par les membres du CA de la CSRNO.

Suite aux discussions les membres présents ont décidé de modifier et clarifier la politique qui fut acceptée le 28 février 2018. Nous joignons en pièce jointe une copie de la politique révisée (clarifiée) concernant les congés de maladie, l'indemnité de départ, la garantie soins médicaux et la garantie soins dentaires.

#### 3. Indemnité de départ

Discuté au point no 2.

#### 4. Ajournement

La réunion fut ajournée par le président à 21 h.

.....  
**JEAN-PIERRE OUELLET, président**



## POLITIQUE RÉVISÉE (CLARIFIÉE)

### 1. CONGÉ DE MALADIE

#### GÉNÉRALITÉS

- 1) Les congés de maladie visent à protéger les employés contre toute perte financière induite en cas de maladie prolongée.
- 2) Les congés de maladie ne doivent pas servir à remplacer les congés annuels ou tout autre congé.
- 3) Les employés accumulent des crédits de congé de maladie en raison de 1.25 jour/mois pour chaque mois civil d'emploi continu jusqu'à concurrence de 86 jours de travail (120 jours calendrier), donc, couvre la période avant l'admissibilité à l'invalidité long terme qui débute la 121<sup>e</sup> journée. Lorsque le maximum de 86 jours de travail est atteint, les jours de maladie cessent de s'accumuler.
- 4) Pendant un congé de maladie, un employé doit avoir travaillé la majorité (50% + 1) des jours ouvrables du mois pour accumuler des crédits de congé de maladie et/ou des congés annuels.

#### RÈGLES PARTICULIÈRES :

- i. Les congés de maladie des employés sont payés qu'en cas d'absence justifiée et pour les journées où ils doivent normalement travailler. Tout employé qui s'absente doit avvertir le directeur, qu'il est incapable de travailler, au début de sa journée de travail régulière;
  - ii. Un billet médical sera exigé après trois (3) jours continus d'absence. Le billet médical doit indiquer la date du retour au travail. En cas d'un congé de maladie long terme, l'employeur peut exiger un rapport médical, attestant que le salarié n'est pas apte à revenir au travail;
  - iii. Lorsque l'employeur a lieu de croire qu'il y a usage abusif des congés de maladie, c'est-à-dire un usage répétitif, et ce, sans raison valable et que ceux-ci perturbent les opérations, l'employeur est en mesure d'exiger une rencontre avec l'employé et prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 5) À moins de réorganisation au sein des opérations du bureau, il sera la politique de l'employeur de maintenir le poste de l'employé pour une durée d'un (1) an à la réception d'un rapport médical.
  - 6) À partir de l'adoption de la nouvelle politique révisée sur les congés de maladie le 28 février 2018, les journées de maladie accumulées sont NON monnayables.

## 2. INDEMNITÉ DE DÉPART après 20 ans de service (ne s'applique pas au congédiement).

- 1) Une indemnité de départ d'une semaine par année de service sera remise à l'employé après 20 années de service à la CSRNO (ne s'applique pas au congédiement).

### CLARIFICATION

Par contre il est à noter que les anciennes politiques de chaque secteur seront honorées jusqu'à l'adoption de la nouvelle politique, soit jusqu'au 28 février 2018. De plus, selon la lettre reçue de Hermel Vienneau, chef de transition Région 1 et 4, tous les bénéficiaires des employés des secteurs Déchets solides et Aménagement étaient transférés à la CSRNO.

### CONGÉ DE MALADIE :

- **Secteur Déchets solides :**  
Leur ancienne politique stipulait que leurs journées de maladie accumulées étaient monnayables à 100%. Cette politique sera donc conservée jusqu'au 28 février 2018. Vu que les employés de ce secteur n'ont pas reçu de paye d'indemnité pour leurs bénéficiaires antérieurs, l'accumulation de leurs journées de maladie débute à la création de la COGERNO en 1997.  
**Politique révisée et clarifiée =** Le solde de congé de maladie sera donc monnayable à 100% du début de l'emploi à la COGERNO jusqu'au 28 février 2018, lors du départ des employés.
- **Secteur Aménagement et Gouvernance :**  
Leur ancienne politique stipulait que leurs journées de maladie accumulées étaient éligibles à une allocation salariale au lieu d'un tel congé. Cette politique sera donc conservée jusqu'au 28 février 2018.  
**Politique révisée et clarifiée =** Par contre, vu que leurs bénéficiaires antérieurs ont été remis aux employés en date du 30 juin 2012 avant la création de la CSRNO le 1<sup>er</sup> janvier 2013, et vu que des précédents ont été créés depuis 2013 et que ces précédents étaient de l'ordre de 50%, c'est ce qu'on continuera d'appliquer. Le solde de leurs journées de maladie est donc monnayable à 50% pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 28 février 2018, lors du départ des employés.
- **Secteur Gouvernance :**  
Le secteur de la gouvernance suivait la même politique que le secteur aménagement depuis la création de la CSRNO.  
**Politique révisée et clarifiée =** Selon leur politique, les journées de maladie sont monnayables à 50%. Le solde de ces dernières sera donc monnayable à 50% du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 28 février 2018, lors du départ des employés.

### **INDEMNITÉ DE DÉPART après 20 ans de service (ne s'applique pas au congédiement).**

- **Secteur Déchets solides :**  
Leur ancienne politique stipulait que les employés de ce secteur ne recevaient pas d'indemnité de départ, peu importe la situation. Cette politique sera donc conservée jusqu'au 28 février 2018. Ces employés conserveront leurs années d'ancienneté depuis 1997 pour fin de calcul des 20 années de service.  
**Politique révisée et clarifiée =** Donc si un employé possède 20 ans de service depuis son embauche à la COGERNO, il sera admissible à 1 semaine par année de service à partir du 28 février 2018.
- **Secteur Aménagement:**  
Leur ancienne politique stipulait que les employés de ces secteurs bénéficiaient d'une semaine par année de service. Cette politique sera donc conservée jusqu'au 28 février 2018. Ces employés conserveront leurs années d'ancienneté depuis leur embauche à l'ancienne Commission d'Aménagement du Madawaska pour fin de calcul des années d'ancienneté.  
**Politique révisée et clarifiée =** Par contre, vu que leurs bénéfices antérieurs ont été remis aux employés de ce secteur lors de la création de la CSRNO, le versement d'une semaine par année de service sera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 seulement. Donc, si un employé possède 20 ans de service depuis son embauche à la Commission d'Aménagement du Madawaska, il sera admissible à 1 semaine par année de service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- **Secteur Gouvernance :**  
Le secteur de la gouvernance suivait la même politique que le secteur aménagement depuis la création de la CSRNO, sauf qu'aucun bénéfice des années antérieures n'était transféré.  
**Politique révisée et clarifiée =** Donc selon cette politique, les employés bénéficient d'une semaine par année de service après 20 ans de service depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **3. GARANTIE Soins médicaux et Garantie Soins dentaires**

- **Politique révisée et clarifiée =** Une prolongation de la Garantie Soins médicaux et Garantie Soins dentaires (Great West) pour une période de six (6) mois est offerte aux employés permanents à temps plein qui partent à la retraite ou dont le poste est aboli suite à une restructuration (mise à pied). Ce bénéfice n'est pas monnayable d'aucune façon advenant que l'employé en question décline cette offre.