

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-2386

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5694

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINTE-MARTINE 3, RUE DES COPAINS SAINTE-MARTINE QC J0S 1V0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5220 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2025-04-01	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2025-01-01
Date dépôt : 2025-05-09		Date d'expiration : 2031-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli  
Préposé(e) à l'émission

2025-05-12  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

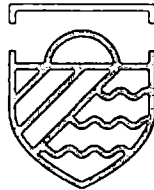
3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-MARTINE**



**Sainte-Martine**  
Entre terres et rivières

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5220**



**POUR LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE**

**LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2025**

**ET**

**LE 31 DÉCEMBRE 2030**

0 491 7025 4 2130

## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION .....	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	11
ARTICLE 7	MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	15
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	17
ARTICLE 11	MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGE DE POSTES .....	18
ARTICLE 12	SALAIRES .....	21
ARTICLE 13	HEURES DE TRAVAIL .....	22
ARTICLE 14	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS.....	26
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES.....	27
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX.....	29
ARTICLE 18	JOURS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS .....	30
ARTICLE 19	MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	31
ARTICLE 20	ASSURANCES COLLECTIVES .....	32
ARTICLE 21	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE (RRFS-FTQ).....	33
ARTICLE 22	VÊTEMENTS.....	34
ARTICLE 23	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	35
ARTICLE 24	CONGÉS PARENTAUX .....	36
ARTICLE 25	CONGÉ SANS SOLDE.....	37
ARTICLE 26	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	38
ARTICLE 27	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	40
ARTICLE 28	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ.....	41
ANNEXE « A »	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET DATE D'EMBAUCHE ....	42
ANNEXE « B »	SALAIRES .....	43
ANNEXE « C »	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	45
ANNEXE « D »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES .....	46
LETTRE D'ENTENTE NO 2 .....		47

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention a pour but :

- a) De promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et le Syndicat représentant les personnes salariées assujetties à la présente convention collective;
- b) De promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) D'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
- d) De favoriser le règlement prompt, efficace et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat pendant la durée de la présente convention collective.

1.02 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat ainsi que les employés conviennent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, de ses activités syndicales, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par harcèlement psychologique ou sexuel une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles ou non désirés
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

## **ARTICLE 2      JURIDICTION**

- 2.01      La présente convention collective de travail s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail*.

### **ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour les personnes salariées couvertes par l'accréditation.

3.02 L'Employeur agit par l'entremise de son ou de ses représentants dans toute négociation, discussion ou entente avec le Syndicat. Le nom du ou des représentants de l'Employeur est fourni au Syndicat à la signature de la présente convention collective. L'Employeur informera le Syndicat de tout changement de son ou de ses représentants.

Le nom du ou des représentants du Syndicat sera fourni à l'Employeur dans les plus brefs délais. Le Syndicat informera l'Employeur de tout changement de son ou de ses représentants.

3.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, sa mission et la convention collective.

L'Employeur préserve tous les droits et privilèges non expressément prévus ou restreints par la présente convention collective.

3.04 Les conseillers extérieurs de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues aux présentes.

3.05 Toute personne salariée peut, durant les heures régulières d'ouverture des bureaux administratifs de l'Employeur, avec l'autorisation écrite de son supérieur immédiat, consulter son dossier personnel et obtenir une copie des documents y apparaissant. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable et elle doit être accordée dans les quatre (4) jours ouvrables de la demande. La demande d'autorisation doit être faite par écrit. L'objet et le genre de documents requis doivent être précisés. Pour la consultation de son dossier, la personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale si tel est son choix. Ce choix doit être exprimé dans sa demande d'autorisation. Cette consultation ne doit pas être d'une durée qui affecte les opérations normales.

3.06 L'Employeur remet, à toute personne salariée, au moment de son départ, ou dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.

3.07 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'il n'y ait entente entre le Syndicat et l'Employeur.

3.08 Les personnes salariées de la Municipalité couvertes par d'autres certificats d'accréditation et les employés cadres de la Municipalité ne peuvent occuper les postes énumérés aux annexes de la présente convention.

Nonobstant ce qui précède, une personne cadre ou toute personne pourra cependant effectuer le travail jugé nécessaire pour le bon fonctionnement des opérations dans les situations suivantes :

- 1) Lors d'une situation d'urgence;
- 2) Dans les cas fortuits comprenant tout désastre ou sinistre survenu hors du contrôle de l'Employeur;
- 3) Pour les besoins de formation d'une personne salariée;
- 4) Absence d'employés syndiqués disponibles ayant les qualifications requises;
- 5) Travaux communautaires.

## ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

4.02 **Conjoints : Désigne les personnes :**

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile 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 (1) an.

4.03 **Personne salariée :** Signifie tout salarié couvert par la présente convention collective en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale (SCFP) 5220.

4.04 **Personne salariée régulière :** Désigne toute personne salariée qui occupe un poste régulier et qui a complété une période de probation de cent trente (130) jours travaillés au service de l'Employeur.

Les noms des personnes salariées régulières à l'entrée en vigueur de la présente convention collective et leur date d'embauche respective apparaissent à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les postes que les personnes salariées régulières occupent sont spécifiés dans l'annexe « A ».

4.05 **Personne salariée saisonnière :** Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre de mois par année, inférieur à celui d'une personne salariée à temps complet. Cette personne salariée bénéficie des droits et avantages de la convention excepté ce qui suit: primes et heures de travail à l'article 13 excepté l'article 13.03, la sécurité d'emploi à l'article 10 et l'annexe « C », , la banque de temps accumulée à l'article 14.08, les jours fériés en dehors de leur période d'embauche à l'article 15, les vacances annuelles à l'article 16, les vêtements à l'article 22, formation et perfectionnement à l'article 23, le congé sans-solde et les équipements de sécurité prévus à l'article 26.07. La personne salariée saisonnière bénéficie des avantages au prorata des heures et des mois travaillés, et également sous réserve des conditions en vigueur dans les régimes d'assurance collective et de régime de retraite.

La personne salariée saisonnière a droit à une compensation monétaire pour tenir lieu de vacances; cette compensation monétaire est payée en même temps que le salaire régulier et s'établit comme suit :

- Moins de 3 ans : 4 %
- 3 ans et plus : 6 %

L'indemnité versée à la personne salariée saisonnière pour les jours fériés pendant leur période d'embauche est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié.

L'Employeur fournit à la personne salariée saisonnière les vêtements suivants :

- Cinq (5) pantalons;
- Cinq (5) chemises ou t-shirt;
- Un (1) coton ouaté;
- Un (1) manteau de printemps.

L'Employeur fournit à la personne salariée saisonnière les équipements de protection individuelle appropriés, soit minimalement une paire de bottes de travail à cap et une paire de lunettes de sécurité.

La personne salariée saisonnière embauchée pendant la période estivale bénéficie d'un minimum de 32 heures de travail par semaine pour une période de 24 à 32 semaines consécutives de quatre (4) jours consécutifs par semaine.

La personne salariée saisonnière embauchée pendant la période hivernale bénéficie d'un minimum de 32 heures de travail par semaine pour une période allant de 16 à 20 semaines consécutives sur un horaire de travail variable, de quatre (4) jours consécutifs du dimanche au samedi inclusivement.

La personne salariée saisonnière doit travailler quarante (40) heures pendant une semaine de travail avant de pouvoir bénéficier du paiement du temps supplémentaire. Si elle est appelée à travailler durant une journée fériée, son taux horaire est majoré à 200 % en plus du paiement de la journée fériée.

L'employeur peut embaucher jusqu'à deux (2) personnes salariées saisonnières pendant la période estivale et jusqu'à deux (2) personnes salariées saisonnières pendant la période hivernale.

La personne salariée saisonnière qui a complété sa période de probation de cent trente (130) jours travaillés au service de l'Employeur acquiert de l'ancienneté aux fins d'une liste de rappel et de mise à pied selon l'ancienneté. La mise à pied se fait par ordre inverse de l'ancienneté. Parmi les personnes salariées saisonnières rappelées au travail, le choix des postes occupés par les personnes salariées saisonnières sont comblés par ancienneté s'ils répondent aux exigences normales de la fonction. Avant d'embaucher une personne salariée temporaire, l'employeur propose aux personnes salariées saisonnières qui sont sur la liste de rappel, si elles sont disponibles, les assignations temporaires de travail en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du travail. La personne salariée saisonnière est retirée de la liste de rappel lorsqu'elle n'a pas été rappelée au travail durant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

4.06 **Personne salariée temporaire** : Signifie une personne salariée embauchée soit pour parer un surcroît temporaire de travail ou un événement imprévu, soit pour remplacer temporairement une personne salariée, régulière ou en probation, absente, soit pour accomplir un travail spécifique et qui doit être licenciée lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé.

Exception faite de la situation où la personne salariée temporaire remplace temporairement une personne salariée, régulière ou en probation absente, l'Employeur ne peut embaucher une personne salariée temporaire pour plus de neuf (9) mois consécutifs. Dans le cas d'un remplacement, l'Employeur peut garder la personne salariée temporaire jusqu'au retour au travail de la personne salariée remplacée.

Toute personne salariée temporaire qui se voit accorder le statut de personne salariée régulière se verra reconnaître sa durée de service à titre de temporaire comme ses droits d'ancienneté à compter de son premier jour de travail comme personne salariée régulière.

La personne salariée temporaire a droit aux avantages suivants de la convention collective :

- Salaire selon la convention collective;
- Cotisation syndicale.

Dans le cas d'un remplacement, la personne salariée temporaire travaille selon l'horaire de la personne salariée remplacée.

4.07 **Employeur** : Désigne la Municipalité de Sainte-Martine.

4.08 **Grief** : Signifie une mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

4.09 **Fonction** : Désigne le travail que fait une personne salariée.

- 4.10 **Tâches** : Représentent les différentes activités d'une fonction.
- 4.11 **Poste** : L'ensemble des tâches forme un poste.
- 4.12 **Syndicat** : Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5220 (SCFP).
- 4.13 **Urgence** : Aux fins d'interprétation, une urgence est reconnue :
- a) Lorsqu'une opération doit être effectuée immédiatement dans le but d'éviter tout dommage imminent;
  - b) Lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs et des travailleuses ou de la population;
  - c) Lorsqu'il y a risque de destruction ou de détérioration des biens meubles ou immeubles;
  - d) Autres cas de force majeure.
- 4.14 **Directeur ou la direction** : Signifie le directeur ou la direction du service.
- 4.15 **Service continu** : La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- 4.16 **Travaux communautaires** :
- Personnes étant obligées d'effectuer des heures de travaux communautaires par une ordonnance de la Cour. La Municipalité est libre d'accommoder toute personne se retrouvant dans cette situation. Les heures effectuées par ces personnes ne diminuent pas les heures travaillées par les personnes salariées de l'unité d'accréditation.
- 4.17 **Personne salariée étudiante** :
- Personne salariée poursuivant des études dans un établissement scolaire reconnu et qui obtient un emploi durant les périodes de vacances scolaires.
- La personne salariée étudiante n'est pas assujettie à la présente convention collective sauf en ce qui a trait aux horaires de travail ainsi qu'aux taux de salaire indiqués à l'annexe « B ».

**4.18 Personne salariée en probation :**

Désigne toute personne salariée régulière ou saisonnière soumise à une période de probation avant d'accéder au statut de personne salariée régulière ou saisonnière.

En plus des éléments non applicables prévus à l'article 4.05, la personne salariée saisonnière en période de probation ne bénéficie pas des assurances collectives, du régime de retraite et de la procédure de griefs.

Pour la personne salariée régulière en période de probation, elle ne bénéficie pas des assurances collectives, du régime de retraite et de la procédure de griefs.

**4.19 Personne salariée en période d'essai :**

Désigne toute personne salariée ayant un statut régulier ou saisonnier, qui est soumise à une période d'essai tel que mentionné à l'article 11 de la présente convention, lors d'une promotion ou d'une mutation sur une nouvelle fonction.

## ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Toute personne salariée qui, à la signature de la convention collective, était membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi et ce, sans préjudice aux droits prévus par le *Code du travail*.

L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf lorsque la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

5.02 L'Employeur doit déduire à la source à chaque paie, à toute personne salariée couverte par l'unité d'accréditation représentée par le Syndicat, toute cotisation régulière ou spéciale qui sera requise par écrit par le Syndicat, laquelle réquisition sera accompagnée du procès-verbal de la résolution autorisant telle cotisation. L'Employeur effectue une déduction dès la première paie de la personne salariée.

De plus, l'Employeur fait parvenir au représentant du Syndicat, au plus tard le 20 de chaque mois, les sommes ainsi recueillies le mois précédent.

Le formulaire de cotisation est en annexe « D ».

5.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, au garage municipal, un tableau d'affichage distinct sur lequel le Syndicat peut afficher des communications officielles relatives aux assemblées régulières syndicales signées par une personne représentante syndicale autorisée.

5.04 Ni la Municipalité, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les personnes salariées ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque personne salariée que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

5.05 La Municipalité s'engage à accorder l'accès sur ses terrains et dans ses édifices au représentant du SFCP, sous approbation préalable de la direction générale.

## **ARTICLE 6            ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 6.01        Un (1) membre de l'exécutif syndical représentant les personnes salariées peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès, activités syndicales et cours de formation.

Toutefois, le nombre total maximum de journées payées par l'Employeur, en vertu de la présente clause, est de sept (7) jours par année. Ces heures sont considérées travaillées. L'Employeur doit recevoir un préavis de dix (10) jours ouvrables.

De plus, l'Employeur s'engage à libérer sans solde un maximum d'un (1) membre de l'exécutif syndical local, et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, si les besoins du service le permettent, après épuisement de la banque prévue au deuxième paragraphe du présent article à la demande du Syndicat.

- 6.02        Un membre du comité de négociation est autorisé à préparer, à assister aux séances de négociation et conciliation pour la négociation et le renouvellement de la convention collective.

La personne salariée est libérée sans perte de traitement pour préparer, pour assister aux rencontres de négociation et conciliation pour la négociation et le renouvellement de la convention collective avec les représentants de la Municipalité qui interviendront à l'intérieur des heures régulières de travail sans perte de rémunération.

- 6.03        Pour la durée d'un arbitrage de grief, un (1) membre de l'exécutif syndical, la personne intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

Pour toutes matières ayant trait à la présente convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'Employeur et les personnes salariées.

- 6.04        L'Employeur défraie le salaire de deux (2) représentants syndicaux pour participer à tout comité paritaire prévu à la convention collective qui interviendront à l'intérieur des heures régulières de travail sans perte de rémunération.

6.05 L'Employeur reconnaît l'exécutif syndical ou leur substitut en cas d'incapacité d'agir de ceux-ci, aux fins de discussions et de règlements de tout grief qui peut survenir durant la présente convention collective. Lorsque ces derniers sont retenus en réunion avec l'Employeur, ils ne subiront aucune perte de salaire.

6.06 **Comité des relations de travail :**

Le comité des relations de travail est formé d'au plus deux (2) officiers du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité a pour objet de discuter toute question relative aux relations de travail, à l'exclusion des questions faisant l'objet de grief. Il se réunit au besoin ou après entente entre les parties.

Ce comité est formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Les deux (2) officiers du Syndicat ne subissent pas de perte de salaire.

6.07 **Congé sans solde pour fonction syndicale :**

L'Employeur peut accorder un congé sans solde pour fonction syndicale à une personne salariée qui en fait la demande.

S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai d'un an à compter de cette libération. Ce délai expiré, il est considéré comme ayant donné sa démission. S'il s'agit d'une fonction élective, son absence est autorisée pour la durée de son mandat.

La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions susmentionnées doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

6.08 Sur demande du Syndicat, laquelle ne peut être refusée sans motif raisonnable, l'Employeur met à la disposition un local servant à des fins syndicales à la condition qu'un local soit disponible, soit pour tenir une assemblée ou réunion avec les membres qu'il représente pour la durée de celle-ci. Ces réunions se tiennent en dehors des heures régulières de travail.

6.09 L'Employeur permet qu'une personne représentante de l'exécutif syndical puisse rencontrer une personne salariée pour enquêter et déposer un grief durant les heures de travail après avoir avisé son supérieur immédiat ou son remplaçant, ainsi que le supérieur immédiat de la personne salariée concernée, lesquels ne pourront refuser sans motif raisonnable.

Une telle rencontre a lieu au moment où elle n'affecte pas le travail.

## **ARTICLE 7        MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.01        L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 7.02        Une personne salariée dont la conduite peut faire l'objet d'un avertissement écrit ou de toute autre mesure disciplinaire en est avisée dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'événement par l'Employeur.
- 7.03        Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical.
- 7.04        En même temps qu'il signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à une personne salariée, l'Employeur transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire.
- 7.05        Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie dans les quinze (15) mois subséquents d'une autre mesure disciplinaire ne peut être invoquée à l'arbitrage. Cette clause n'est pas applicable aux mesures disciplinaires portant sur des situations de violence physique et psychologique, y compris celles à caractère sexuel. Ces mesures peuvent donc être invoquées en tout temps à l'arbitrage.
- 7.06        La suspension d'une personne salariée pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 7.07        Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

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

Préalablement au dépôt d'un grief, les parties se rencontrent afin de discuter et, si possible, trouver un terrain d'entente.

### **Première étape :**

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

### **Deuxième étape :**

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief, les parties doivent se rencontrer en vue de tenter de le régler, si l'une d'elles en fait la demande. Si la décision de la partie à laquelle est destiné le grief n'est pas rendue par écrit dans les trente (30) jours ouvrables ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

### **Troisième étape :**

Si le grief est soumis à l'arbitrage, il doit l'être par écrit avec copie à l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la deuxième étape.

8.02 Tout grief doit être formulé par écrit. Néanmoins, une erreur purement technique à la soumission écrite d'un grief ne peut pas l'invalider. Les délais prévus à la présente clause sont de rigueur, sauf si les parties conviennent, par écrit, de prolonger les délais.

8.03 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministère du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.

8.04 Chacune des deux (2) parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

## **ARTICLE 9 ANCIENNETÉ**

### **9.01 Définition**

La date d'ancienneté de la personne salariée régulière et saisonnière, une fois terminée sa période de probation, est sa date d'embauche.

### **9.02 Acquisition d'ancienneté :**

L'ancienneté s'acquiert dès qu'une personne salariée régulière et saisonnière a terminé sa période de probation.

9.03 La personne salariée régulière et saisonnière conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans le cas d'un congé sans solde autorisé dans le cadre de la présente convention collective et dans le cas d'une mise à pied et ce, pour une période maximale de douze (12) mois.

9.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi avec l'Employeur dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire du service de l'Employeur;
- b) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) Absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail;
- d) Absence pour cause d'accident ou de maladie autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois, cette période peut être prolongée par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat;
- e) Après avoir été rappelée au travail par lettre recommandée, alors qu'elle est mise à pied pour manque de travail, elle ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la mise à la poste;
- f) Si elle est mise à pied pour manque de travail pour une période excédant douze (12) mois, à moins d'entente entre la Municipalité et le Syndicat.

### **9.05 Liste d'ancienneté :**

L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à cette même date.

- 9.06 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher sur les lieux de travail au tout début de chaque année ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouvelles embauches apportent automatiquement l'amendement de l'annexe « A ».

## **ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 10.01 Aucune des personnes salariées régulières à l'Annexe « C » ne peut être congédiée, mise à pied, ni subir de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou pour raison de surplus de personnel.
- 10.02 Si l'Employeur achète de nouveaux appareillages techniques ou fait des améliorations technologiques qui exigent, de la part de la personne salariée qui doit opérer ceux-ci et/ou qui exigent une plus grande connaissance technique ou technologique, il permettra aux personnes salariées intéressées, aptes à être formées et choisies en conformité avec les conditions des articles 9.05 et 11 de la convention actuelle, de suivre la formation nécessaire pour que ladite personne salariée, aux frais de l'Employeur, puisse acquérir la compétence technique ou technologique, pourvu que cet entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.
- 10.03 Avant que ne soit attribué tout projet à la sous-traitance, l'Employeur en informe et en discute avec le Syndicat.
- 10.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, toute information écrite et verbale qui a trait à la sous-traitance.
- 10.05 Pour la durée de la convention collective, l'Employeur accepte de ne pas sous-traiter, transférer, céder à bail, assigner, ni transporter, en tout ou en partie, à quelque autre personne, entreprise, usine ou personne salariée ne faisant pas partie de l'unité de négociation, les postes régis par le certificat d'accréditation et la convention collective qui aurait pour effet de diminuer les conditions de travail et le nombre d'heures régulières de travail des personnes salariées régulières prévues à l'annexe « C ».

## ARTICLE 11      MOUVEMENT DE PERSONNEL ET AFFICHAGE DE POSTES

11.01      Aux fins de la présente section, les termes suivants signifient :

« **Promotion** » : Signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe supérieure.

« **Mutation** » : Signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe égale.

« **Rétrogradation** » : Signifie le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre fonction de classe inférieure.

### 11.02      **Affichage**

a)      Lorsque l'Employeur décide de pourvoir un poste vacant, l'Employeur s'engage dans un délai de trente (30) jours ouvrables à procéder par affichage auprès des personnes salariées régulières, lorsqu'il y a lieu de combler un poste qui serait devenu vacant parmi les emplois régis par la présente convention collective ou lorsque l'Employeur désire créer un nouveau poste régi par la présente convention collective ou ajouter une personne salariée dans un poste déjà prévu. L'Employeur doit afficher un avis à cet effet, pendant cinq (5) jours ouvrables. Les personnes salariées intéressées doivent faire part par écrit, dans ce délai, de leur candidature à l'Employeur. Au terme de la période d'affichage précitée, l'Employeur fera connaître sa décision en regard de telles candidatures reçues, dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables.

Une copie de la décision de l'Employeur doit parvenir au Syndicat dans ce même délai.

b)      Une personne salariée qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé, ou qui l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants ou nouvellement créés.

Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut remplir un formulaire de demande d'emploi au nom d'une personne salariée absente qui a complété et signé une procuration ad hoc pour chacun des postes qui l'intéressent.

c)      En même temps qu'il l'affiche, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat local. Les indications devant apparaître sur les affichages comprendront, notamment : Le sommaire de l'emploi, le titre du poste, les exigences requises, l'horaire de travail, le taux de salaire, le nombre d'heures et la période d'affichage.

- 11.03 a) Au terme du délai mentionné à l'article 11.02 a) précité, l'Employeur s'engage à accorder ce poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et qui ont postulé au poste vacant ou nouvellement créé, à la condition que celle-ci puisse satisfaire aux exigences normales du poste auquel elle voulait être promue ou transférée.
- b) La personne candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables. Au cours de cette période d'essai, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste volontairement ou à la demande de l'Employeur, si ladite personne candidate ne répond pas aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.04 Dans l'éventualité où l'Employeur ne désire pas pourvoir un poste vacant, elle en avise le Syndicat par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance.

#### 11.05 **Remplacement d'un supérieur immédiat**

Lorsqu'une personne salariée est chargée de remplacer temporairement le supérieur immédiat, il reçoit en prime un montant équivalent à 12 % de son salaire régulier.

##### b) **Affectation temporaire**

Aucune affectation temporaire ne peut excéder cent quatre-vingts (180) jours de travail dans une période de trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier à compter de la première journée de l'affectation temporaire. Si le délai ci-haut est dépassé, l'Employeur doit afficher un nouveau poste selon les procédures prévues aux présentes, à moins que cette affectation ne soit pour remplacer une personne salariée qui est absente pour cause de lésions professionnelles, de maladie ou d'accident et qu'il jouit de l'ancienneté.

Il est convenu qu'une personne salariée a le droit de refuser d'être affectée temporairement à un poste couvert par la présente convention collective et ce, uniquement avant le début de ladite affectation temporaire. Advenant un tel refus, l'Employeur peut embaucher une personne salariée temporaire, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Dans le cas d'une affectation temporaire, le poste, lorsqu'il est rempli par une personne salariée couverte par les présentes, est pourvu par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'elle puisse remplir les exigences normales de l'emploi et qu'elle ait son diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Les personnes salariées remplissant déjà la classification auront la priorité selon l'ancienneté, nonobstant les dispositions des présentes.

Il est de plus convenu que la procédure d'affichage et de candidature décrite au présent article ne sera pas utilisée aux fins d'affectation temporaire.

- 11.06 Dans tous les cas d'affectation de travail, la personne salariée régulière a toujours préférence sur toute autre personne salariée en probation, temporaire et étudiante; et la personne salariée en probation a préférence sur les personnes salariées temporaires et étudiantes.
- 11.07 Toute personne salariée régulière qui ne peut plus exercer ses fonctions habituelles par suite de maladie ou d'accident, mais qui demeure capable d'exécuter une autre fonction disponible au service de l'Employeur, sera rémunérée, après entente entre les parties, au taux de salaire prévu pour cette classification.

## ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaire payés sont indiqués à l'annexe « B ».
- 12.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les bulletins de paie de chaque personne salariée :
- Les nom et prénom de la personne salariée;
  - La date du paiement et la période de travail correspondant au paiement;
  - Le nombre d'heures payées au taux régulier et à temps supplémentaire;
  - Le montant brut de la paie;
  - Les détails des déductions;
  - Le montant net de la paie;
  - Le taux de salaire de la personne salariée;
  - Les cumulatifs depuis le début de l'année.
- 12.03 Les personnes salariées sont payées toutes les deux (2) semaines soit les jeudis, par dépôt direct. Si le jeudi est un jour férié, le dépôt bancaire est effectué le jour ouvrable précédant.
- 12.04 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise par écrit de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- 12.05 À défaut d'avis conforme à l'article 12.04, l'Employeur remet à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, par dépôt direct, le salaire dû y incluant ses avantages sociaux.
- 12.06 Lorsqu'un montant dépassant les cinquante dollars (50 \$) est manquant sur la paie régulière d'une personne salariée, la correction doit lui être versée dans les quarante-huit (48) heures suivantes. Tout autre montant manquant lui est versé à la paie suivante.

Avant de réclamer d'une personne salariée les montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur consulte la personne salariée sur le mode de remboursement. Toute personne salariée qui doit rembourser à la Municipalité des sommes monétaires perçues en trop, doit, par une entente écrite, prendre arrangement avec la Municipalité sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Municipalité peut déduire jusqu'à concurrence de dix pourcent (10 %), minimum de cinquante dollars (50,00 \$) sur chaque période de paie de la personne salariée, à titre de remboursement échelonné, jusqu'à parfait paiement.

## ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties comme suit :

Du lundi au jeudi : 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30

Vendredi : 7 h à 13 h

Compte tenu de la nature de certains travaux qui ne pourront être exécutés pendant les heures régulières de travail, l'horaire de la personne salariée peut être modifié s'il y a une entente entre les parties.

La personne salariée a droit à une (1) période de repos de trente (30) minutes payées par journée de travail. Cette période de repos est prise en avant-midi, sur les lieux du travail ou à un autre endroit à proximité, selon l'entente avec le supérieur immédiat. La période de déplacement du lieu de travail au lieu de repos est incluse dans la période de repos.

13.02 La personne salariée ne pouvant prendre son repas chez elle aux heures normales, à la demande expresse de son supérieur immédiat, par suite d'un travail exigeant une continuité, après sa journée régulière de travail tel que défini à l'article 13.01, et qui doit rester sur les lieux du travail, si un représentant de l'Employeur n'est pas disposé à lui fournir un repas, a droit à une heure rémunérée au taux applicable en plus du remboursement de son repas pour un maximum de vingt-cinq dollars (25 \$), sur présentation de la facture, ou reprise en temps à la fin de la journée si possible.

13.03 **Primes**

La personne salariée régulière dont l'horaire a été modifié selon l'article 13.01 reçoit, pour les heures régulières travaillées entre 16 h 30 et 23 h, deux dollars (2,00 \$) de l'heure de plus que son salaire régulier.

La personne salariée régulière dont l'horaire a été modifié selon l'article 13.01 reçoit, pour les heures régulières travaillées entre 23 h et 7 h, deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure de plus que son salaire régulier.

Ces primes ne sont pas applicables sur du travail en temps supplémentaire.

#### 13.04 **Allocation d'outils**

Le 31 janvier de chaque année, l'Employeur verse un montant au mécanicien qui doit fournir ses outils personnels dans l'exercice de sa fonction selon ce qui suit :

- 2025 à 2027 : 550 \$
- 2028 à 2030 : 650 \$

## ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Le travail exécuté par une personne salariée régulière ou en probation, à la demande expresse de l'Employeur, en sus de sa journée régulière de travail, est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

Par ailleurs, toute personne salariée s'étant absentée sans solde de son travail devra, avant de pouvoir bénéficier du paiement du temps supplémentaire, avoir complété ses heures normales de travail journalières et hebdomadaires avant d'être éligible à du temps supplémentaire.

14.02 Sauf en cas d'urgence, la personne salariée ne doit souffrir d'aucun préjudice à son refus d'effectuer du temps supplémentaire.

14.03 La distribution du temps supplémentaire se fait par ancienneté et à tour de rôle parmi les personnes salariées qui ont mis leur nom soit sur la liste pour le déneigement ou la liste pour autres tâches de la façon suivante :

- a) Il est d'abord offert aux personnes salariées régulières et en probation qui accomplissent normalement le travail, en se basant sur leur classification;
- b) Advenant que les personnes salariées prévues en a) ne soient pas disponibles, il est accordé aux autres personnes salariées régulières et en probation couvertes par le certificat d'accréditation, à la condition qu'elles soient aptes à accomplir le travail.

Si personne n'y donne suite, l'employeur désigne par ordre inverse d'ancienneté une personne salariée, à condition qu'elles soient aptes à accomplir le travail.

14.04 Pour les personnes salariées régulières ou en probation, le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) En sus des journées régulières de travail après avoir complété quarante (40) heures de travail pendant la semaine de travail : Taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
- b) Le dimanche : Taux double (200 %) du salaire horaire de la personne salariée concernée;
- c) Lors d'un congé férié : Taux double (200 %) du salaire horaire régulier en sus du paiement de la fête.

14.05 Lorsqu'une personne salariée régulière ou en probation est rappelée au travail, la personne salariée est payée au taux applicable et reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures au taux applicable.

14.06 Le minimum de trois (3) heures mentionnées à 14.05 ne s'applique pas si les heures suivent immédiatement les heures régulières de travail de la personne salariée.

De plus, si la personne salariée est de nouveau rappelée à l'intérieur de la même période minimale de trois (3) heures prévues à l'article 14.05, qu'elle ait quitté le travail ou non, la personne salariée ne bénéficie pas d'une rémunération supplémentaire de trois (3) heures, son temps supplémentaire compte à partir du premier appel.

Si la présence de la personne salariée est de nouveau requise après qu'une période de trois (3) heures se soit écoulée à compter du début de sa présence au travail, cette dernière est à nouveau rémunérée pour un minimum de trois (3) heures si elle a quitté le travail.

14.07 Pour toute période de temps supplémentaire de plus de trois (3) heures continues, la personne salariée a droit à une période de pause payée de trente (30) minutes en plus du remboursement de son repas, si un représentant de l'employeur n'est pas disposé à lui fournir un repas, pour un maximum de vingt-cinq dollars (25,00 \$) sur présentation de la facture.

#### 14.08 **Banque de temps accumulée**

Les heures supplémentaires effectuées par la personne salariée régulière peuvent être accumulées, au choix de la personne salariée, dans une banque de temps jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante (60) heures par année, non renouvelable.

La personne salariée régulière qui désire reprendre le temps accumulé doit remplir le formulaire de demande d'absence avec un préavis d'un minimum de cinq (5) jours avant la date prévue de la reprise du temps accumulé.

La reprise en temps doit être prise par bloc minimum d'une demi-journée normale de travail. Le directeur de service accorde la reprise en temps en fonction des besoins du service.

Le temps accumulé non utilisé est monnayable à la dernière paie de l'année ou à la demande de l'employé tout en respectant l'accumulation annuelle maximum de soixante (60) heures. Le 1<sup>er</sup> janvier, la banque de temps accumulé repart à zéro.

## **ARTICLE 15      JOURS FÉRIÉS**

15.01      Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux personnes salariées régulières ou en probation, au taux régulier :

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- La fête de l'Action de grâces;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du jour de l'An.

Si un des congés coïncide avec un samedi, il est chômé le vendredi précédent et celui qui coïncide avec le dimanche est chômé le lundi suivant, à moins d'une entente particulière entre les parties.

15.02      Pour avoir droit à un congé férié prévu à l'article 15.01, la personne salariée doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins qu'elle soit absente à l'un ou l'autre des jours ouvrables en raison d'un congé autorisé.

15.03      Si un congé survient au cours d'un congé hebdomadaire ou au cours des vacances, le congé est reporté le jour ouvrable immédiatement précédant ou immédiatement suivant le congé, ou selon son choix, le congé est reporté à une date convenue entre les parties.

## **ARTICLE 16      VACANCES ANNUELLES**

16.01      Toute personne salariée régulière couverte par la présente convention a droit :

- a)      Si elle a moins d'un (1) an de service continu, à une virgule vingt-cinq (1,25) journée de vacances payées à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables et ce, à son taux régulier de salaire ou quatre pour cent (4 %) du total de ses gains, selon la plus avantageuse des deux méthodes;
- b)      Après douze (12) mois de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire ou six pour cent (6 %) du total de ses gains, selon la plus avantageuse des deux méthodes;
- c)      Après cinq (5) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- d)      Après onze (11) ans à quatorze (14) ans de service continu, un jour ouvrable de vacances supplémentaires par année, payé à son taux régulier de salaire;
- e)      après quinze (15) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire;
- f)      après vingt (20) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances payées à son taux régulier de salaire;

Ces vacances ne sont ni monnayables ni cumulatives d'année en année, à moins d'une entente entre les parties.

16.02      Aux fins de calcul des vacances, la période de service continu donnant droit à une période de vacances est établie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

16.03      La période de vacances s'acquiert en conformité avec l'article 16.01 et 16.02 et se prend dans l'année suivante.

16.04      Pour la nouvelle personne salariée embauchée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juin, cette dernière peut prendre jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de vacances sans solde.

16.05      Le choix des vacances annuelles doit être effectué par la personne salariée régulière en utilisant le formulaire prévu par l'employeur à cet effet.

Pour la période de vacances du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mai, le formulaire doit être transmis au directeur et les vacances sont accordées en ordre de réception des demandes, si deux demandes sont reçues pour la même période en même temps, l'ordre d'ancienneté sera priorisé. Le directeur détermine le nombre de personnes salariées pouvant prendre leurs vacances simultanément.

Pour la période de vacances du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, le formulaire doit être transmis au directeur au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Une première attribution de deux (2) semaines de périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté. Le calendrier des périodes de vacances est affiché par l'Employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> mai. Pour un second choix de vacances pour la période de vacances du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, le formulaire doit être transmis au directeur à compter du 2 mai et les vacances sont accordées en ordre de réception des demandes, si deux demandes sont reçues pour la même période en même temps, l'ordre d'ancienneté sera priorisé. Le directeur peut, en fonction des besoins du service, accorder une (1) semaine de vacances supplémentaire consécutive aux deux premières semaines déjà accordées. Pendant la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre de chaque année, une ou deux personnes salariées régulières par semaine seront autorisées à prendre des vacances, dépendamment des besoins du service, à moins d'une entente avec l'Employeur.

- 16.06 La personne salariée régulière peut, après entente avec l'Employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les vacances des autres personnes salariées. La personne salariée régulière qui désire modifier sa période de vacances doit faire une demande écrite à l'Employeur. L'ancienneté de la personne salariée n'est pas considérée pour la modification des vacances. Seule la date de réception de la demande sera considérée.
- 16.07 Si pour une raison ou une autre une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés prévus à l'article 16.01 à la date de son départ.
- 16.08 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel remettra son congé annuel à une autre date. Cependant, toute maladie contractée pendant les vacances ne sera pas considérée comme journée de maladie, à moins qu'il y ait eu hospitalisation. Dans ce cas, la personne salariée doit soumettre à l'Employeur un certificat médical attestant l'hospitalisation et peut reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité ou à une période ultérieure à convenir avec son supérieur immédiat. De plus, cette personne salariée ne pourra déplacer les vacances d'une autre personne salariée.

## ARTICLE 17      CONGÉS SOCIAUX

- 17.01      Toute personne salariée régulière et saisonnière régie par la présente convention bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants, sur présentation d'une pièce justificative:
- a)      À l'occasion de son mariage : Deux (2) jours de calendrier;
  - b)      À l'occasion du décès de la personne conjointe ou de l'enfant de la personne salariée, de l'enfant de la personne conjointe ou d'un enfant à charge : Cinq (5) jours de calendrier;
  - c)      À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru : Trois (3) jours de calendrier;
  - d)      À l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent, d'un neveu, d'une nièce : Deux (2) jours de calendrier;
  - e)      À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : Trois (3) jours.
- 17.02      Dans les cas prévus à l'article 17.01, à l'exception des items a) et e), si l'événement a lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres des limites de la Municipalité de Sainte-Martine, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel sans solde.
- 17.03      Toute personne salariée qui, durant ses heures régulières de travail, est assignée par l'Employeur à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est impliqué, ne subit aucune baisse de salaire.
- 17.04      La personne salariée appelée à se présenter comme jurée ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur lui verse son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, la personne salariée s'engage à remettre à l'Employeur le montant en salaire reçu de la Cour.

## **ARTICLE 18      JOURS DE MALADIE OU CONGÉS PERSONNELS**

18.01      Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les personnes salariées régulières, en probation et saisonnière couvertes par la présente convention bénéficient d'un crédit en maladie ou de congés personnels équivalant au nombre d'heures régulières rémunérées pour sept (7) jours de travail. Ces heures rémunérées sont considérées travaillées.

L'utilisation des congés personnels est sujette à un préavis de trois (3) jours ouvrables. Ces congés personnels peuvent être pris par tranche minimum de quatre (4) heures.

18.02      La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de maladie ou de congés personnels monnayables non utilisés à la date de son départ au prorata du nombre de mois écoulés dans l'année.

18.03      La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet ses journées de maladie ou de congés personnels durant l'année se fait rembourser les heures non utilisées sur la dernière paie de l'année courante au taux en vigueur. Si la personne salariée est malade entre la date de ce paiement et la fin de l'année, elle pourra anticiper sur ses crédits de l'année suivante.

18.04      La personne salariée doit informer son supérieur immédiat de son absence maladie le plus tôt possible avant le début de son horaire de travail.

18.05      Sur demande de l'Employeur, la personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de plus de trois (3) jours.

18.06      Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix. Cependant, l'Employeur doit rembourser les frais inhérents à une telle demande.

Si le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée diffèrent d'opinion sur toute question, ils nomment un troisième médecin qui doit expertiser la personne salariée. La décision de ce médecin est finale et lie les parties. Les honoraires de ce troisième médecin sont payables en parts égales par les deux parties.

## ARTICLE 19 MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

19.01 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit une somme équivalente à son salaire net régulier la première journée de l'accident ou de la maladie. Pour les 14 jours suivants, l'employeur doit offrir ce qui est prévu par la loi. L'employeur verse à la personne salariée 90 % de son salaire net pour les périodes où la personne salariée aurait normalement dû travailler, cette somme est remboursée par la CNESST à l'employeur. À partir de la quinzième journée, la CNESST paie 90 % du revenu net, tel que prévu par la loi.

L'Employeur avance le salaire à la personne salariée qui s'absente du travail en vertu de la présente disposition et ce, jusqu'à ce que la personne salariée reçoive la première prestation par la CNESST. La personne salariée doit s'engager par écrit à rembourser l'Employeur les prestations versées par l'Employeur en vertu de la présente disposition dès qu'elle reçoit ses prestations de la CNESST.

Dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner l'employé par le médecin de son choix et ce, en conformité avec la loi.

19.02 La personne salariée blessée ou malade aura le choix d'un hôpital environnant dans la mesure du possible. Dans le cas où cette dernière est incapable d'exprimer un choix avant d'être hospitalisée, elle devra accepter l'hôpital choisi par l'Employeur.

19.03 La personne salariée blessée devra, lorsque ceci sera possible, rapporter son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Tous les accidents ou toutes les blessures, même de nature bénigne, doivent être rapportées immédiatement au supérieur immédiat et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

19.04 Dans le cas où une personne salariée est déclarée incapable d'exercer ses fonctions d'une façon permanente par suite d'une lésion professionnelle et/ou maladie professionnelle, elle aura droit à l'allocation accordée en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

## **ARTICLE 20      ASSURANCES COLLECTIVES**

- 20.01      L'Employeur s'engage à maintenir à la personne salariée régulière et saisonnière un régime d'assurance groupe collectif et aucune des parties ne peut le modifier sans entente entre elles.
- 20.02      L'Employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50 %) de la prime totale du régime d'assurance groupe collectif prévu à l'article 20.01 et prélève sur la paie des personnes salariées cinquante pour cent (50 %) de la prime totale qui sera remise à l'assureur.
- 20.03      La personne salariée régulière et saisonnière bénéficie du régime d'assurance une fois sa période de probation complétée.

## **ARTICLE 21      RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE (RRFS-FTQ)**

- 21.01      L'Employeur s'engage à ne pas diminuer les bénéfices du fonds de pension en vigueur (RRFS-FTQ) lors de la signature de la présente convention collective pour les personnes salariées régulières et saisonnières. Chaque semaine, l'employeur verse neuf pour cent (9 %) du salaire brut desdites personnes salariées.
- 21.02      La personne salariée régulière et saisonnière verse le même pourcentage de son salaire hebdomadaire brut et l'Employeur déduit à la source les contributions de la personne salariée régulière et saisonnière.
- 21.03      Les paramètres dudit régime (RRFS-FTQ), sont ceux indiqués à la lettre d'entente numéro 2 signée en date du 11 mars 2019 et jointe en annexe à la présente convention collective.
- 21.04      La personne salariée régulière et saisonnière bénéficie du régime complémentaire de retraite une fois sa période de probation complétée.

## ARTICLE 22 VÊTEMENTS

22.01 Pour les personnes salariées, l'Employeur procure les pièces d'habillement suivantes selon le besoin :

- 6 pantalons;
- 7 chemises ou t-shirts ou cotons ouatés;
- 1 salopette de travail d'été;
- 2 salopettes de travail d'hiver;
- 1 paire de bottes à eau;
- 1 paire de gants d'hiver et d'été;
- 1 manteau d'hiver;
- 1 manteau de printemps;
- 1 paire de couvre-chaussures.

22.02 Dans la mesure du possible, l'Employeur fournira les vêtements d'été au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, et ceux d'hiver au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

22.03 Les vêtements de pluie, de sécurité et autres vêtements fournis par l'Employeur, sont la propriété de celui-ci et demeurent à l'endroit indiqué au service des travaux publics. Ils doivent être utilisés seulement aux fins d'exécution du travail.

Le port des vêtements ou de toute autre pièce d'équipement fournis gratuitement par l'Employeur est obligatoire.

22.04 Lorsqu'une pièce d'habillement ne répond plus à l'usage pour lequel elle est destinée, en raison de sa désuétude ou de son usure, elle est remplacée sur remise de la pièce d'habillement. Les pièces d'habillement ne doivent en aucun temps être modifiées par la personne salariée.

## **ARTICLE 23      FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

- 23.01      L'Employeur encourage la formation et le perfectionnement pour tout le personnel régulier afin de :
- a)      Susciter un intérêt et un désir de se perfectionner et d'accroître les compétences selon les besoins jugés valables;
  - b)      Permettre au personnel de parfaire leurs connaissances dans un domaine immédiatement relié à leurs fonctions;
  - c)      Établir un mécanisme équitable permettant de participer à des sessions de formation et/ou de perfectionnement.

Dans ce sens, sur présentation d'une attestation de réussite, l'Employeur s'engage à rembourser à toute personne salariée régulière qui suit un ou plusieurs cours, 100 % des frais d'inscription et les frais de scolarité si les connaissances acquises sont immédiatement reliées à sa fonction, sinon 50 %. Les demandes doivent être accompagnées de reçus ou de preuves pertinentes.

23.02      Il est à noter que ces cours doivent être connexes au travail qu'accomplit la personne salariée régulière et être approuvés et acceptés au préalable par l'Employeur. Avant l'approbation d'une formation, l'Employeur considère l'ancienneté de l'ensemble des personnes salariées régulières.

23.03      Ces cours doivent être suivis, en dehors des heures d'activités du service respectif de chacune des personnes salariées, à moins d'une entente avec l'Employeur.

23.04      Toute personne salariée régulière qui désire suivre un programme de formation doit soumettre sa demande par écrit à la direction avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant la formation. Sur recommandation de la direction générale, cette demande sera soumise à l'approbation du Conseil municipal.

23.05      L'Employeur s'engage à rembourser à la personne salariée qui suit une formation à la demande de l'Employeur, sur présentation d'une attestation de réussite, le remboursement total (100 %) des frais d'inscription, les frais de scolarité et autres frais prévus à la politique de l'Employeur. La demande de remboursement doit être accompagnée des reçus ou des preuves pertinentes.

## **ARTICLE 24      CONGÉS PARENTAUX**

- 24.01      Les congés de maternité, de paternité et parental sont régis par la Loi sur les normes du travail et les règlements pertinents relevant de cette loi et leurs amendements. De plus, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) trouve application.
- 24.02      Au retour du congé, et/ou de l'extension de son congé parental (de maternité, de paternité ou parental), la personne salariée reprend son poste.

## **ARTICLE 25      CONGÉ SANS SOLDE**

25.01      Toute personne salariée régulière, après quatre (4) ans de service continu, a droit à un congé sans solde n'excédant pas un (1) an après entente avec son supérieur immédiat. L'Employeur peut refuser le congé sans solde selon les besoins du service. La personne salariée régulière doit faire la demande par écrit à son supérieur immédiat deux (2) mois avant la prise effective du congé sans solde ou après entente avec l'Employeur.

La personne salariée peut bénéficier d'un congé sans solde seulement une fois tous les quatre (4) ans.

25.02      Le congé sans solde peut être prolongé après avoir obtenu l'autorisation écrite de l'Employeur.

25.03      La personne salariée régulière peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour autant qu'il se soit écoulé soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée autorisée du congé au moment où elle effectue sa demande ou sauf si entente avec l'Employeur. Pour ce faire, elle doit présenter un préavis écrit d'un minimum de deux (2) mois à la direction générale.

## ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

26.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses personnes salariées durant les heures de travail.

Les personnes salariées doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.

26.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer, dans la mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

26.03 L'Employeur doit fournir des moyens de protection raisonnables et tout autre équipement requis par la loi, dans le but de protéger les personnes salariées contre les blessures.

26.04 L'Employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Les membres sont choisis par chacune des parties.

26.05 Le comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

26.06 Les fonctions du comité de santé et sécurité au travail sont prévues à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

26.07 L'Employeur fournit les équipements de sécurité suivants :

- Casque de sécurité;
- 1 paire de bottines par année;
- Gants de caoutchouc (longs);
- Casque protecteur d'été adaptable pour l'hiver;
- Lunettes de sécurité avec prescription, remboursement de 350 \$ maximum aux deux ans (sur présentation d'une pièce justificative de la prescription et sur présentation de la facture);
- Vestes fluorescentes;
- Lunettes de soudure;
- Protection auditive;
- Tout autre équipement jugé pertinent par l'Employeur.

Tout équipement fourni par l'Employeur demeure en tout temps la propriété de l'Employeur et doit être utilisé seulement aux fins de l'exécution du travail.

La personne salariée s'engage à porter les équipements de protection individuelle (EPI) requis lors de ses activités requises dans le cadre du travail.

26.08 Lorsque le matériel mentionné à 26.07 ne répond plus à l'usage pour lequel il est destiné, en raison de sa désuétude ou de son usure, il est remplacé sur remise du matériel.

26.09 L'Employeur fournira un formulaire de *Relevé de conditions dangereuses* (RCD), conformément à la loi, à toute personne salariée qui en fait la demande.

## **ARTICLE 27      ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

27.01      Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

**ARTICLE 28 DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ**

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et demeure en vigueur pour une durée de six (6) ans.

Les personnes salariées régulières à l'emploi en date de la signature de la présente convention collective, bénéficient d'une rétroactivité sur les salaires pour les heures régulières effectivement travaillées et/ou payées, excluant les heures de travail à temps supplémentaire.

L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées régulières, dans les soixante (60) jours qui suivront la date de la ratification de la présente convention collective, le montant de la rétroactivité due par suite des ajustements.

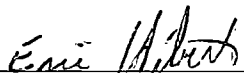
28.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

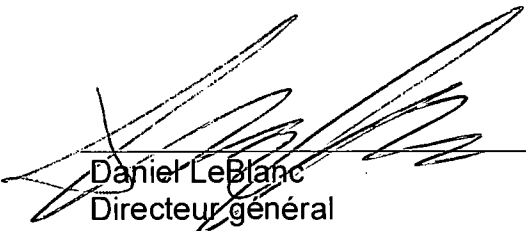
**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Martine, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de Avril 2025.**

**MUNICIPALITÉ DE SAINTE-MARTINE**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5220**

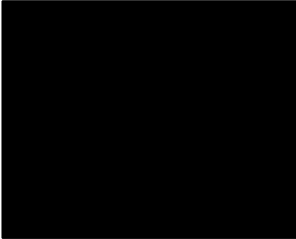
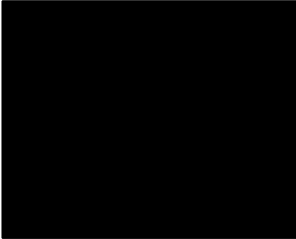
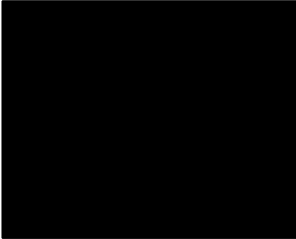
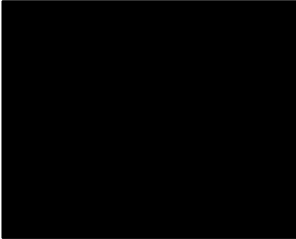
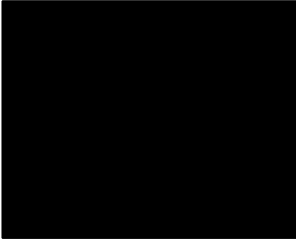
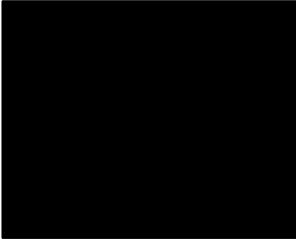
  
\_\_\_\_\_  
Mélanie Lefort  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
Eric Hébert  
Président

  
\_\_\_\_\_  
Daniel LeBlanc  
Directeur général

  
\_\_\_\_\_  
Marilyne Blanchet  
Conseillère SCFP

**ANNEXE « A » LISTE DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES ET DATE D'EMBAUCHE**

<b>Nom</b>	<b>Poste</b>	<b>Classe d'emploi</b>	<b>Date d'embauche</b>
	Journalier	Classe 5	11 septembre 2000
	Journalier	Classe 4	3 janvier 2006
	Journalier	Classe 4	8 juin 2009
	Journalier	Classe 4	3 juillet 2018
	Journalier	Classe 4	19 septembre 2022
	Mécanicien	Classe 1	8 janvier 2024

## ANNEXE « B » SALAIRES

ANNÉES DE LA CC →		2025	2026	2027	2028	2029 *	2030 *
Indexations annuelles →		4,50 %	4,00 %	3,00 %	2,50 %	2,00 %	2,00 %
CLASSE 1	0-12 MOIS	28,57 \$	29,72 \$	30,61 \$	31,37 \$	32,00 \$	32,64 \$
	12 À 24 MOIS	30,36 \$	31,57 \$	32,52 \$	33,34 \$	34,00 \$	34,68 \$
	24 À 36 MOIS	32,15 \$	33,43 \$	34,44 \$	35,30 \$	36,00 \$	36,72 \$
	36 MOIS ET PLUS	35,72 \$	37,15 \$	38,26 \$	39,22 \$	40,00 \$	40,80 \$
CLASSE 2	0-12 MOIS	27,18 \$	28,27 \$	29,11 \$	29,84 \$	30,44 \$	31,05 \$
	12 À 24 MOIS	28,88 \$	30,03 \$	30,93 \$	31,71 \$	32,34 \$	32,99 \$
	24 À 36 MOIS	30,58 \$	31,80 \$	32,75 \$	33,57 \$	34,24 \$	34,93 \$
	36 MOIS ET PLUS	33,97 \$	35,33 \$	36,39 \$	37,30 \$	38,05 \$	38,81 \$
CLASSE 3	0-12 MOIS	26,20 \$	27,25 \$	28,07 \$	28,77 \$	29,34 \$	29,93 \$
	12 À 24 MOIS	27,84 \$	28,95 \$	29,82 \$	30,57 \$	31,18 \$	31,80 \$
	24 À 36 MOIS	29,48 \$	30,65 \$	31,57 \$	32,36 \$	33,01 \$	33,67 \$
	36 MOIS ET PLUS	32,75 \$	34,06 \$	35,08 \$	35,96 \$	36,68 \$	37,41 \$
CLASSE 4	0-12 MOIS	25,21 \$	26,21 \$	27,00 \$	27,68 \$	28,23 \$	28,79 \$
	12 À 24 MOIS	26,78 \$	27,85 \$	28,69 \$	29,40 \$	29,99 \$	30,59 \$
	24 À 36 MOIS	28,36 \$	29,49 \$	30,38 \$	31,13 \$	31,76 \$	32,39 \$
	36 MOIS ET PLUS	31,51 \$	32,77 \$	33,75 \$	34,59 \$	35,29 \$	35,99 \$
CLASSE 5	0-12 MOIS	24,22 \$	25,19 \$	25,94 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,67 \$
	12 À 24 MOIS	25,73 \$	26,76 \$	27,56 \$	28,25 \$	28,82 \$	29,40 \$
	24 À 36 MOIS	27,25 \$	28,34 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,51 \$	31,12 \$
	36 MOIS ET PLUS	30,27 \$	31,48 \$	32,43 \$	33,24 \$	33,90 \$	34,58 \$
<b>Aide journalier</b>		21,46 \$	22,32 \$	22,99 \$	23,57 \$	24,04 \$	24,52 \$

\* Pour les années 2029 et 2030, l'augmentation minimum sera de 2 % et d'un maximum de 2,75 %, selon la croissance de l'IPC moyen pour 12 mois, de novembre à octobre, par rapport à la période précédente, de la région de Montréal.

La base de données à utiliser est celle de Statistique Canada, *Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé*.

### EXEMPLE :

CROISSANCE DE L'IPC MENSUEL MOYEN SUR 12 MOIS (2028-2030)											
nov-28	déc-28	jan-29	févr-29	mar-29	avr-29	mai-29	juin-29	juil-29	aoû-29	sep-29	oct-29
180	180,2	180,4	180,6	180,8	181	181,2	181,4	181,6	181,8	182	182,2
nov-29	déc-29	jan-30	févr-30	mar-30	avr-30	mai-30	juin-30	juil-30	aoû-30	sep-30	oct-30
182,4	182,6	182,8	183	183,2	183,4	183,6	183,8	184	184,2	184,4	184,6

MOYENNE NOV 2028 À OCT 2029	MOYENNE NOV 2029 À OCT 2030
181,1	183,5

**CROISSANCE** 1,3 %

Source : Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé

### **Description des classes d'emplois :**

- Classe 1 : Mécanicien, journalier et permis de conduire classe 3
- Classe 2 : Journalier-opérateur en traitement des eaux usées, permis de conduire classe 3 et certificats en eau potable P6a, P6b, P3b
- Classe 3 : Journalier et permis de conduire classe 3 et (certificats en eau potable P6a, P6b, P3b ou en traitement des eaux usées)
- Classe 4 : Journalier et permis de conduire classe 3 ou (certificats en eau potable P6a, P6b, P3b ou en traitement des eaux usées)
- Classe 5 : Journalier sans carte de compétence
- Classe 6 : Aide-journalier

Lorsqu'une personne salariée augmente de classe d'emploi, la personne salariée est rémunérée selon l'échelon immédiatement supérieur.

Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement à une fonction supérieure à la sienne, elle est rémunérée au taux de cette fonction pour les heures travaillées à cette fonction.

Si la personne salariée temporaire ou étudiante effectue les mêmes tâches qu'un des postes prévus à la grille salariale de la présente annexe applicable aux personnes salariées régulières, en probation ou saisonnières (ex : le journalier sans carte de compétence (classe 5)), la personne salariée temporaire ou étudiante bénéficie de l'échelle salariale selon la classe du poste en fonction du nombre de mois travaillés.

## ANNEXE « C » SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les personnes salariées suivantes bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à l'article 10.01 de la convention collective :

- 
- 
- 
- 
- 
- 



## **ANNEXE « D »    AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES**

Par la présente, je soussigné \_\_\_\_\_ autorise la Municipalité de Sainte-Martine à prélever sur ma paie un montant égal à la cotisation courante de la section locale 5220 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation de travail avec la Municipalité.

J'autorise également la Municipalité à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes à la personne désignée par le syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

**ET J'AI SIGNÉ À SAINTE-MARTINE, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Témoin



6. Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès la fin de leur période de probation ou, si avant, le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle il satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35 % du maximum des gains admissibles; ou
  - b) avoir complété 700 heures de travail au service de l'employeur.
7. Le salaire cotisable comprend le salaire payé au taux régulier et le salaire non payé durant les absences, tel que prévu ci-dessous.
8. Pour les fins de l'article 8, les périodes d'absence ci-après prévues sont réputées avoir été travaillées, jusqu'à concurrence de la durée maximale permise par la convention collective ou par la Loi de l'impôt, à condition que le salarié maintienne le paiement de sa cotisation salariale :
- Absence rémunérée en vertu de la convention collective ou de la Loi
  - Congé sans solde accordé en vertu de la convention collective
  - Congé parental
  - Accident du travail ou maladie professionnelle
  - Accident ou maladie non relié au travail
  - Absence prévue à la Loi avec droit au maintien de la participation au régime de retraite
  - Libération pour activité syndicale
  - Mise à pied

Le salaire cotisable du salarié admissible est celui qu'il aurait reçu, n'eût été son absence.

9. La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :

9 % du salaire cotisable


10. Le taux de rente est déterminé par l'actuaire et il est entendu que ce taux peut varier, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci:

1,98 % du salaire cotisable

11. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tel que défini à l'évaluation actuarielle du régime.

À titre indicatif : 9 % du salaire cotisable

The image shows a rectangular box containing handwritten initials. The initials appear to be 'D.M.' followed by a signature-like flourish. Below the box, the word 'Initiales' is printed.

Page 2 sur 3

12. L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées, une fois par mois, selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisation retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

L'employeur et le syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. L'employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés une fois par mois. L'employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.

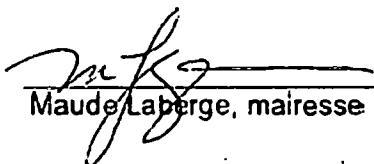
13. L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans.  
L'âge de retraite sans réduction de la rente est de 65 ans.

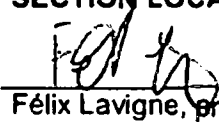
14. Les dispositions de la présente font partie intégrante de la convention collective.


En foi de quoi, les parties ont signé cette lettre d'entente à la Municipalité de Sainte-Martine, ce 11 Mars 2018.

**MUNICIPALITÉ DE SAINTE-MARTINE**

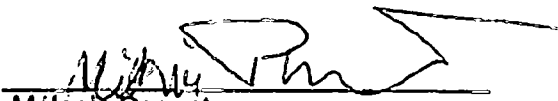
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5220**

  
Maude Laberge, mairesse

  
Félix Lavigne, président

  
Hélène Hamelin, directrice générale

\_\_\_\_\_  
Vacant  
vice-président

  
Mélanie Paquet,  
conseillère syndicale