

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-3434

N° dossier d'accréditation : AM-1005-6101

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE SUTTON 11, RUE PRINCIPALE SUD SUTTON QC J0E 2K0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3246 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2144, RUE KING OUEST, BUREAU 170, SHERBROOKE QC J1J 2E8		
Date signature : 2025-07-08 Date dépôt : 2025-07-14	Nombre de salariés visés : 24	Date début : 2025-07-08 Date d'expiration : 2030-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli  
Préposé(e) à l'émission

2025-07-15  
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 DE TRAVAIL

entre

**VILLE DE SUTTON**

ci-après appelée « l'Employeur »

et



**SECTION LOCALE 3246**  
ci-après appelé « le Syndicat »

**2026 – 2030**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	4
ARTICLE 3	FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE .....	10
ARTICLE 6	AFFICHAGE.....	11
ARTICLE 7	CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	12
ARTICLE 8	MESURE DISCIPLINAIRE .....	13
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	15
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ .....	17
ARTICLE 11	PROCÉDURE D'AFFICHAGE, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL.....	20
ARTICLE 12	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	23
ARTICLE 13	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES .....	24
ARTICLE 14	MODALITÉS DE LA PAIE .....	25
ARTICLE 15	MUTATION TEMPORAIRE ET PERMANENTE .....	26
ARTICLE 16	APPEL, ALLOCATION MINIMALE ET PRIMES .....	27
ARTICLE 17	HEURES NORMALES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 18	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	30
ARTICLE 19	JOURS FÉRIÉS .....	32
ARTICLE 20	RÉGIME DE VACANCES.....	33
ARTICLE 21	JOURS DE MALADIE ET CONGÉ MOBILE.....	34
ARTICLE 22	CONGÉS SOCIAUX.....	36
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	38
ARTICLE 24	VÊTEMENTS DE SÉCURITÉ, UNIFORME ET ÉQUIPEMENT .....	39
ARTICLE 25	RÉGIME DE RETRAITE.....	41
ARTICLE 26	GÉNÉRALITÉS .....	43
ARTICLE 27	FRAIS DE DÉPLACEMENT .....	44
ARTICLE 28	ASSURANCE-GROUPE.....	45
ARTICLE 29	ANNEXES .....	46
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION.....	47
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS COMPLET.....	49
ANNEXE « B »	TAUX DES SALAIRES.....	51
ANNEXE « C »	INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION .....	52
ANNEXE « D »	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	53

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps en temps.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01 L'Employeur reconnaît la section locale 3246 du Syndicat canadien de la fonction publique comme agent négociateur unique et exclusif pour toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation n° AM-1005-6101 émis par le Bureau du commissaire général du travail le 19 avril 1988 et amendé le 10 décembre 2002.
- 2.02 Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat modifiant une ou plusieurs dispositions de la convention collective n'est valide que si elle est signée par des représentants de l'Employeur et du Syndicat expressément désignés pour se faire.

Le Syndicat peut faire appel à un dirigeant du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur.

### **ARTICLE 3 FONCTIONS DE LA DIRECTION**

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre ou de congédier ses personnes salariées en conformité avec la loi, ses obligations et de façon non contraire aux stipulations de la convention collective.
- 3.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la convention collective était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention collective ne seraient pas affectées par cette nullité.
- 3.03 Il est entendu qu'il n'y aura pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de l'Employeur et du Syndicat ou de ses représentants contre aucune personne salariée à cause de ses convictions religieuses ou politiques ou à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons d'origine ethnique, de couleur ou de religion.
- 3.04 Sur demande écrite d'au moins trente (30) jours, la personne salariée obtient de l'Employeur un congé sans traitement, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale autre que Ville de Sutton pour la période prévue dans la loi électorale applicable.
- 3.05 Toute personne salariée qui se verra octroyer du travail par deux (2) personnes ou plus à la fois, pourra faire appel à la direction afin de déterminer la priorité des travaux.

## **ARTICLE 4 DÉFINITIONS**

### **4.01 Coordinateur**

Désigne une personne salariée, selon les exigences du travail à accomplir, qui assure la coordination et la surveillance des travaux à exécuter et effectue certaines tâches administratives normales, le tout en assistance et sous l'autorité du contremaître ou du directeur des travaux publics. Les parties conviennent qu'au départ de l'actuel coordinateur ou s'il devient un cadre en vertu de la Politique sur les conditions de travail des employés cadres, ce poste sera supprimé et non remplacé.

### **4.02 Chef d'équipe**

Désigne une personne salariée assignée occasionnellement par le directeur du Service des travaux publics et des immobilisations ou son représentant pour assurer, selon les exigences du travail à accomplir, la coordination des travaux à exécuter.

### **4.03 Conjoint**

Aux fins de l'application des articles 22.01 a) et b) désigne deux (2) personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui vivent maritalement ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ou qui sont les parents d'un même enfant.

### **4.04 Convention collective**

Désigne la présente entente signée par les parties, incluant les annexes, et toute modification signée conformément à l'article 2.02.

### **4.05 Délais**

Désigne tous les délais prévus à la présente convention collective se calculent en jours ouvrables excluant ainsi les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à la convention, à moins de stipulation contraire.

### **4.06 Employeur**

Désigne Ville de Sutton, constituée par décret de regroupement n° 793-2002 le 4 juillet 2002.

### **4.07 Grief**

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

#### 4.08 **Lésion professionnelle**

Désigne une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

#### 4.09 **Parties**

Désigne l'Employeur et le Syndicat. Lorsque ce mot est utilisé au singulier, il désigne l'une ou l'autre des parties.

#### 4.10 **Personne salariée**

Désigne toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation.

#### 4.11 **Personne salariée à l'essai**

Désigne toute personne salariée embauchée par l'Employeur dans le but d'en faire une personne salariée permanente et qui, à cette fin, est mise à l'essai pour une période de six (6) mois continus de travail à compter de la date de son embauche. Cette personne salariée a droit aux bénéfices de la présente convention collective. Cependant, cette personne salariée ne peut avoir recours à la procédure de griefs pour cessation d'emploi ou de congédiement survenant au cours de la période de probation.

#### 4.12 **Personne salariée de programme gouvernemental**

Désigne une personne salariée embauchée dans le cadre d'un programme d'emploi financé par les autorités gouvernementales.

Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective et est soumise aux conditions fixées par l'Employeur. Cet emploi cesse avec le programme.

Le travail effectué par cette personne salariée ne devra occasionner aucune mise à pied, diminution des heures de travail, baisse de salaire ou tout autre bénéfice et avantage prévus à la convention collective, aux personnes salariées permanentes.

L'Employeur avisera le Syndicat du programme auquel elle participe, et transmettra copie de la résolution du conseil lors de l'embauche.

#### 4.13 **Personne salariée permanente**

Désigne toute personne salariée ayant complété sa période de probation de six (6) mois continus de travail.

#### 4.14 **Personne salariée permanente à temps complet**

Désigne toute personne salariée embauchée sur une base régulière dont la semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine (section « Travaux publics » de l'annexe « B ») et de trente-cinq (35) heures par semaine (section « Hôtel de Ville » de l'annexe « B »).

#### 4.15 **Personne salariée permanente à temps partiel**

Désigne toute personne salariée embauchée sur une base régulière dont la semaine de travail est moindre que la personne salariée permanente à temps complet. Une personne salariée permanente à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues pour une personne salariée permanente à temps complet conserve son statut de personne salariée permanente à temps partiel.

L'Employeur offrira prioritairement aux personnes salariées permanentes à temps partiel jusqu'à concurrence du total des heures prévues pour une personne salariée permanente à temps complet toute heure de travail avant d'embaucher une personne salariée temporaire ou une personne salariée temporaire opérateur.

#### 4.16 **Journalier**

À l'exclusion de toute personne salariée de bureau (col blanc), désigne toute personne salariée travaillant pour le Service des travaux publics et des immobilisations.

Un journalier peut être considéré comme opérateur ou non. Pour être considéré comme opérateur, il doit détenir un permis de conduire « Classe 3 », une formation « OPA/P6B » ou, après accord du Syndicat, un diplôme spécialisé dans un domaine pertinent pour les besoins de l'Employeur.

#### 4.17 **Personne salariée permanente saisonnière**

Personne salariée permanente saisonnière désigne une personne salariée embauchée pour effectuer le nombre d'heures applicable à son emploi conformément à l'horaire de travail qui lui est applicable, soit quarante (40) heures par semaine, sans que ce poste soit requis toute une année civile. Les avantages et les congés seront calculés au prorata d'une période de huit (8) mois.

#### 4.18 **Personne salariée temporaire**

- a) Désigne toute personne salariée embauchée de façon temporaire avec entente de la terminer au plus tard six (6) mois continus de travail depuis la date de son embauche. Ce délai de six (6) mois continus de travail ne s'applique pas dans le cas où la personne salariée temporaire est embauchée pour remplacer une personne salariée, jusqu'au retour de cette personne salariée ou jusqu'à ce que le droit de retour de la personne salariée absente soit éteint.

L'utilisation des personnes salariées temporaires ne doit pas avoir pour effet de ne pas créer et/ou afficher des postes permanents.

- b) Le nombre de jours et le nombre d'heures par semaine que cette personne salariée temporaire doit travailler sont déterminés par l'Employeur lors de son embauche, dans les limites des dispositions de l'article 17.
- c) La personne salariée temporaire ne bénéficie que des stipulations prévues aux articles suivants :
- Article 1 — But de la convention
  - Article 2 — Reconnaissance du syndicat
  - Article 4 — Définitions
  - Article 5 — Sécurité syndicale
  - Article 6 — Affichage
  - Article 8 — Mesure disciplinaire
  - Article 9 — Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage
  - Article 13 — Classifications et salaires
  - Article 14 — Modalités de la paie
  - Article 16 — Appel, allocation minimale et primes
  - Article 17 — Heures normales et semaine de travail
  - Article 18 — Heures supplémentaires
  - Article 19 — Jours fériés
  - Article 22 — Congés sociaux
  - Article 23 — Santé et sécurité au travail
  - Article 24 — Vêtements de sécurité, uniforme et équipement
  - Article 27 — Frais de déplacement
- d) La personne salariée temporaire doit recevoir le salaire prévu à l'annexe « B » de la convention collective en vigueur en fonction du poste qu'elle occuperait si elle était permanente. L'avancement d'échelons pour les personnes salariées temporaires est consenti selon le nombre d'heures régulières de travail accumulées, et ce, jusqu'à concurrence de l'échelon maximum de la classe salariale. Ainsi, les termes « Embauche », « Après 6 mois », « Après 1 an » et « Après 2 ans » sont remplacés par les termes « Embauche », « 1040 heures et plus », « 2080 heures et plus » et « 4160 heures et plus ».

4.19 **Personne salariée temporaire opérateur**

Désigne une personne salariée pouvant exécuter toutes les tâches normalement accomplies par les journaliers opérateurs.

4.20 **Service**

Désigne les travaux publics ou l'administration.

4.21 **Syndicat**

Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3246.

## **ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 5.01 Toute personne salariée qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective et toute personne salariée embauchée après la signature de la présente convention collective est tenue, comme condition du maintien de son emploi, de devenir et demeurer membre du Syndicat et de payer la cotisation syndicale, et ce, dès son entrée au service de l'Employeur.
- 5.02 L'Employeur s'engage à verser au Syndicat au plus tard le 15 de chaque mois, par chèque ou, lorsque ce système de paiement auprès des fournisseurs sera implanté par l'Employeur, par dépôt bancaire les cotisations prélevées au cours des périodes de paie du mois précédent. Une liste contenant les nom et prénom, appellation d'emploi, date d'embauche, nombre d'heures cotisables travaillées dans chaque type d'emploi ainsi que le taux horaire applicable à chacun au cours de la période et taux horaire de chaque personne salariée ainsi que le montant des retenues individuelles et cumulatives de même que l'adresse et le numéro de téléphone de chacun. Le cas échéant, l'Employeur fournit en même temps le nom de toute personne salariée qui a terminé son emploi au cours du mois et la date de la fin de celui-ci.
- Le talon du dépôt et la liste sont transmis par l'Employeur au trésorier du Syndicat en utilisant le formulaire à l'annexe « D » de la convention.
- 5.03 L'Employeur s'engage à faire parvenir au Syndicat une fois par mois la liste des nouvelles personnes salariées. Cette liste doit comprendre le nom, l'adresse et la date d'entrée en service, le Service, la classification ainsi que le statut de la personne salariée.
- 5.04 Lors des fêtes et événements organisés à l'extérieur par l'Employeur, c'est-à-dire lors de la Fête nationale, de Plaisirs d'hiver, du Marché de Noël et d'une inauguration d'un terrain sportif ou autres, l'Employeur s'engage à faire appel à des personnes salariées pour le montage et le démontage de la fête ou de l'évènement ou pour conduire tout véhicule à moteur de la Ville. Le tout n'empêche pas l'Employeur de faire affaires avec un fournisseur pour le montage et démontage d'éléments techniques tels une scène, un chapiteau, etc., ni de faire appel à des bénévoles au cours de l'évènement, ni d'autoriser une autre personne salariée d'un autre secteur de conduire un véhicule à moteur de la Ville durant l'évènement pour une raison imprévue.

## **ARTICLE 6   AFFICHAGE**

- 6.01   L'Employeur autorise le Syndicat à afficher sur un tableau aux endroits prévus ci-après, les communications officielles relatives aux assemblées syndicales légales. Ces endroits sont : l'hôtel de ville et le garage municipal.

## **ARTICLE 7 CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

7.01 Trois (3) membres du Syndicat choisis pour s'occuper des négociations ou de la conciliation de la convention collective seront autorisés par l'Employeur à s'absenter sans perte de salaire pour participer auxdites négociations, conciliation ou médiation.

Dans le cas de représentation devant la CNESST et le Commissaire du travail, un (1) membre du Syndicat choisi sera libéré aux mêmes conditions précitées.

De plus, toute rencontre prévue par l'Employeur durant les heures de travail sera sans perte de salaire.

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un membre du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre avec un représentant de l'Employeur.

7.02 L'Employeur accorde, chaque année, neuf (9) jours ouvrables sans perte de salaire pour permettre à un membre de l'exécutif syndical de participer à des congrès, formations, activités syndicales ou réunions d'exécutif. Les journées non utilisées sont reportées à l'année suivante jusqu'à un maximum de douze (12) jours (2 ans), après ce délai, la banque repart à neuf (9) jours. Le Syndicat doit donner un avis préalable de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur avant le départ du délégué.

Cet avis peut être réduit suivant l'acceptation par l'Employeur, pour une raison valable.

### 7.03 **Conseillers externes**

Les conseillers externes, tant du Syndicat que de l'Employeur, ont droit d'assister à toute réunion relative à la convention collective.

## ARTICLE 8 MESURE DISCIPLINAIRE

- 8.01 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des quatre (4) mesures qui suivent :
- a) Avertissement verbal, constaté par écrit ;
  - b) Avertissement écrit ;
  - c) Suspension ;
  - d) Congédiement.
- 8.02 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.03
- a) Les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être invoquées ou mises en preuve lors de l'arbitrage.
  - b) Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre la mesure disciplinaire à la personne salariée en raison de l'absence de cette dernière, il doit la lui remettre dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.
- 8.04 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'une infraction disciplinaire pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlements de griefs.
- 8.05 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de la part de son supérieur immédiat et doit être accompagnée de son représentant syndical. Copie de cet avis est transmise au Syndicat simultanément. Le supérieur immédiat précise dans cet avis, la ou les raisons ou motifs qui motivent cette mesure disciplinaire dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.
- 8.06 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer la personne salariée avec un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures. Le Syndicat doit en être avisé dans ce même délai.
- 8.07 Aucun document n'est opposé à la personne salariée lors d'un arbitrage si elle et le Syndicat n'en ont pas reçu copie.
- 8.08 Seuls les motifs donnés sur l'avis de sanction peuvent être utilisés contre une personne salariée lors d'un arbitrage.

- 8.09 Toute plainte portée contre une personne salariée par des citoyens ou des personnes de l'extérieur n'est pas invoquée contre cette personne salariée ou versée à son dossier à moins qu'elle ne soit écrite et signée.
- 8.10 Dans tous les cas, la personne salariée et le Syndicat sont avisés de la plainte et ont toute liberté de la défendre ou de fournir les explications nécessaires aux autorités.
- 8.11 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.

## **ARTICLE 9 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

9.01 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

9.02 Dans les cas de griefs, la procédure est la suivante :

- a) la personne salariée, le groupe de personnes salariées ou le Syndicat comme tel doit soumettre le grief par écrit, par l'entremise d'un représentant du Syndicat au directeur général, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait.

Cependant, toute décision de l'arbitre ne pourra rétroagir au-delà de trente (30) jours de la date du grief.

- b) si dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le directeur général n'a pas rendu sa décision, ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, le Syndicat doit soumettre le grief au Conseil de la Ville, pour considération par lui, dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- c) si la décision du Conseil n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement la première réunion du Conseil, ou si cette décision n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue aux présentes dans les trente (30) jours ouvrables suivant le délai mentionné ci-dessus.

9.03 La procédure de règlement des griefs et les délais prévus aux présentes sont de rigueur, sauf si les parties conviennent par écrit d'y déroger.

9.04 a) Un nombre maximum de deux (2) représentants du Syndicat peut rencontrer les autorités de l'Employeur au moment et à l'endroit fixés de consentement mutuel.

- b) Le président du Syndicat ou son substitut, le plaignant et les témoins dûment assignés peuvent, après avoir avisé l'Employeur, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour la durée de l'audition du grief devant un arbitre. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

9.05 La rétrogradation, la mise à pied, le congédiement administratif ou disciplinaire d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées peut faire l'objet d'un grief arbitral.

9.06 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

9.07 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure ci-dessus peut être soumis à l'arbitrage après l'échéance des délais ci-haut prévus.

9.08 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera, par écrit, l'autre partie dans le délai mentionné à la clause 9.02 c).

- 9.09 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, retrancher, modifier ou changer de quelque façon que ce soit, les dispositions de la convention collective.
- 9.10 Toute mesure disciplinaire donnée en vertu de l'article 8.01 a) et b) de la présente convention et versée au dossier de la personne salariée ne peut être invoquée en arbitrage après douze (12) mois, sauf s'il y a récidive. Dans le cas de l'article 8.01 c), ce délai est de vingt-quatre (24) mois, sauf s'il y a récidive.
- 9.11 L'arbitre devra s'efforcer de communiquer sa décision motivée, par écrit, aux deux (2) parties, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 9.12 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 9.13 Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 9.14 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Si elles ne peuvent s'entendre, elles réfèrent au ministre du Travail afin que ce dernier procède à la nomination d'un arbitre.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

### **10.01 Définition**

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service à l'Employeur de toute personne salariée régie par les présentes.

- 10.02 Le droit d'ancienneté s'acquiert à compter de l'acquisition du statut de personne salariée permanente, mais est alors rétroactif à la date d'embauche de la personne salariée.

En cas de conflit, l'ancienneté des personnes salariées permanentes à temps complet prévaut sur celle des personnes salariées permanentes à temps partiel, qui elle prévaut sur celle des personnes salariées à l'essai lorsque cette personne salariée à l'essai acquiert son ancienneté conformément au présent article.

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée permanente à temps complet et celle d'une personne salariée permanente à temps partiel, les jours de travail de ces personnes salariées sont convertis en heures jusqu'à concurrence de mille huit cent vingt (1 820) heures par année pour les personnes salariées de bureau et jusqu'à concurrence de deux mille quatre-vingts (2 080) heures par année pour les personnes salariées du Service des travaux publics et des immobilisations qui ne sont pas des personnes salariées de bureau. En aucun cas la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la même période de travail.

- 10.03 L'ancienneté de la personne salariée permanente à temps partiel s'exprime en années, en mois et en jours au 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Telle ancienneté est établie en fonction de la date d'embauche.

### **10.04 Maintien de l'ancienneté**

Une personne salariée permanente à temps complet ou une personne salariée permanente à temps partiel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) dans le cas d'une lésion professionnelle survenue au travail, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois suivant immédiatement le début de l'absence ou, s'il y a eu consolidation de la lésion professionnelle durant cette période, pour une durée n'excédant pas un (1) mois suivant la date de la consolidation de la lésion professionnelle ;
- b) si elle est absente pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle, pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois. Cette période est prolongée d'un maximum de douze (12) mois si, à l'expiration des vingt-quatre (24) mois, la personne salariée est en attente d'une chirurgie ou si une date de consolidation sans atteinte est prévue avant l'expiration de cette prolongation de douze (12) mois ;

- c) durant la période autorisée d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental ;
- d) dans le cas d'absence du travail en raison d'une libération syndicale en vertu de l'article 7 de la convention collective ;
- e) lorsqu'elle est en service public pour la durée prévue par la législation applicable.

#### 10.05 **Perte d'ancienneté**

Une personne salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) si elle quitte volontairement son emploi ;
- b) si elle est renvoyée pour cause juste et suffisante et que l'arbitre maintient cette décision ;
- c) si elle est absente pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une lésion professionnelle, la personne salariée perd son ancienneté après l'expiration de cette prolongation de douze (12) mois comme prévu à l'article 10.04 b) ;
- d) si elle est absente pour cause de lésion professionnelle pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois ;
- e) si elle s'absente sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pendant trois (3) jours consécutifs de travail ;
- f) si elle n'est plus apte à remplir ses fonctions normales pour des raisons médicales, après évaluation des médecins selon l'article 21.07, et si l'Employeur a pris tous les moyens d'accommodement raisonnable et qui ne constituent pas une contrainte excessive ;
- g) lorsqu'elle prend sa retraite ;
- h) lorsqu'elle est mise à pied pour plus de douze (12) mois.

#### 10.06 **Liste d'ancienneté**

L'annexe « A » des présentes constitue à la date de la signature de la convention collective la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées permanentes et des personnes salariées à temps partiel au service de l'Employeur à cette même date.

- 10.07 L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher, selon l'article 6.01, au 1<sup>er</sup> mars de chaque année, ladite liste d'ancienneté, pour une période de dix (10) jours ouvrables et une copie est remise au Syndicat.

Toute correction acceptée par les parties ou toute modification à la suite de nouvelles embauches ou de perte d'ancienneté apporte automatiquement un amendement à l'annexe « A ».

Dans le cas d'une personne salariée à l'essai qui devient une personne salariée permanente, l'Employeur communique au Syndicat, dans un délai raisonnable, avis de la date d'embauche de ladite personne salariée, et ce, au moment où elle devient permanente.

Dans le cas d'une personne salariée temporaire, l'Employeur communique au Syndicat, dans un délai raisonnable, avis de la date de son embauche, de sa classification et de la date prévue de sa mise à pied, selon le cas.

- 10.08 a) La personne salariée de l'unité d'accréditation promue à un poste en dehors de l'unité a droit à une période d'essai de six (6) mois et peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si l'Employeur ne le confirme pas dans cet emploi durant cette période.

Cette personne conserve ses droits d'ancienneté pour une durée de six (6) mois. Elle peut, pendant cette période, revenir dans l'unité d'accréditation avec ses droits d'ancienneté au poste qu'elle occupait avant la promotion, incluant l'ancienneté cumulée au cours de la période passée hors de l'unité d'accréditation.

Si la promotion à un travail hors de l'unité d'accréditation se prolonge au-delà de six (6) mois, la personne salariée ne peut revenir dans l'unité d'accréditation qu'avec l'accord de l'Employeur, aux conditions négociées par les parties.

- b) Une personne salariée hors de l'unité d'accréditation qui obtient un poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation ne conserve son ancienneté accumulée au service de l'Employeur que pour le calcul de ses avantages sociaux. Aux fins d'application de la convention collective, son ancienneté se calcule à compter de sa date d'entrée dans l'unité d'accréditation.

## ARTICLE 11 PROCÉDURE D’AFFICHAGE, DE MISE À PIED ET DE RAPPEL

### 11.01 Procédure d’affichage

- a) Tout poste vacant de façon définitive ou nouvellement créé et qui est visé par la présente convention collective est affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Une copie de l’affichage est envoyée au Syndicat.

#### Affichage

L’affichage doit contenir :

- le début et la fin de l’affichage ;
  - l’appellation d’emploi du poste ;
  - le nombre de postes ;
  - une description sommaire des tâches ;
  - les exigences normales du poste ;
  - s’il s’agit d’un poste à temps plein ou à temps partiel ;
  - la période d’affichage ;
  - nombre d’heures par semaine ;
  - l’horaire.
- b) Les personnes salariées absentes pour une période prévue de moins de trente (30) jours et celles en mise à pied peuvent poser leur candidature avant la fin de l’affichage, et ce, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- c) Au terme de la période d’affichage précitée et si une personne salariée obtient alors le poste, l’Employeur fera connaître sa décision en regard de telles candidatures reçues dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant l’adoption d’une résolution par le conseil à cet effet, copie de ladite résolution est transmise au Syndicat.
- d) 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.
- e) Tout membre de l’exécutif du Syndicat peut déposer une candidature au nom de la personne salariée absente qui aura complété et signé une procuration ad hoc pour chacun des postes qui l’intéresse.

### 11.02 Utilisation d’ancienneté

- a) Dans tout cas de poste vacant que l’Employeur désire combler ou lors de la création d’une nouvelle fonction régie par la présente, 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 pour l’emploi en question au bureau du directeur général de 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 dix (10) jours ouvrables.

- 11.03 a) Si au terme de la période mentionnée à l'article 11.01 a) l'Employeur décide de pourvoir le poste, il accorde alors ledit poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et qui ont sollicité le poste vacant ou nouvellement créé à la condition que celle-ci satisfasse aux exigences normales de la tâche à laquelle elle voulait être promue ou transférée. Aux fins du présent paragraphe, et s'il n'y a que des personnes salariées à l'essai qui ont sollicité le poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur n'a pas à tenir compte de l'ancienneté et il peut choisir la personne salariée qui lui convient.
- b) Dans le cas où l'Employeur choisit un candidat de l'interne, il en avise par écrit ce candidat et le Syndicat suivant l'adoption d'une résolution du Conseil à cet effet. Suivant l'adoption de ladite résolution, l'Employeur avise par écrit les candidats qui n'ont pas été choisis.
- c) La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail à l'intérieur de laquelle elle pourra retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges. L'Employeur, durant cette même période, pourra aussi retourner la personne salariée à son ancien poste.
- d) En cas d'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de prouver qu'une personne salariée n'est pas compétente pour accomplir la fonction lors de l'octroi d'un poste à la suite d'un affichage ou lors d'une rétrogradation.

11.04 Aux fins du présent article, si aucun candidat ne postule ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales du poste, celui-ci est pourvu par voie d'embauche. Dans ce cas, les exigences du poste ne peuvent être inférieures à celles mentionnées sur l'avis d'affichage.

11.05 L'affichage se fait aux endroits prévus à l'article 6.01.

11.06 **Mise à pied**

- a) En cas de réduction de l'effectif, que ce soit à la suite de l'abolition d'un poste ou pour une autre raison, l'Employeur donne un avis de cinq (5) jours aux personnes salariées permanentes régulières ou permanentes saisonnières. Une copie de l'avis est transmise simultanément au Syndicat et procède par appellation d'emploi à mettre à pied d'abord les personnes salariées en période de probation de l'appellation d'emploi avant de mettre à pied, par ordre inverse d'ancienneté, les personnes salariées permanentes régulières de l'appellation d'emploi concernée.
- b) Les mises à pied des personnes salariées permanentes à temps complet et à temps partiel sont effectuées par ordre inverse d'ancienneté parmi celles dans la catégorie d'emploi du service concerné.

Durant sa mise à pied, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel bénéficie d'un droit de rappel de douze (12) mois après quoi le lien d'emploi est rompu.

Ce droit de rappel est applicable seulement pour le poste dont la personne salariée a été mise à pied, elle peut cependant postuler dans un autre poste, mais devra satisfaire aux exigences normales du poste et faire le processus normal de mise en candidature.

#### 11.07 **Rappel au travail**

Le rappel au travail des personnes salariées permanentes régulières ou permanentes saisonnières se fait par ordre d'ancienneté dans l'appellation d'emploi concernée.

Lors du rappel au travail, l'Employeur doit envoyer par courrier l'avis de rappel au travail sept (7) jours avant la date de son rappel, de même qu'une copie conforme au Syndicat. La personne salariée doit répondre en copie conforme aux deux (2) parties.

## ARTICLE 12 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.01 Aucune personne salariée permanente ne peut être 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 ou ne sera licenciée ou ne subira de baisse de salaire par suite de l'attribution de travaux à forfait.
- 12.02 Dans l'éventualité d'une fusion, d'un regroupement, ou d'un changement de structure juridique, l'Employeur s'engage à assurer la sécurité d'emploi à toutes les personnes salariées permanentes ou à temps partiel ainsi que tous leurs droits prévus à la convention collective.
- 12.03 La personne salariée permanente à temps partiel est assurée de travailler le nombre de jours semaine déterminé lors de la résolution d'embauche.
- 12.04 **Permis de conduire**

Toute personne salariée permanente, tenue de posséder un permis de conduire pour son travail, qui voit son permis de conduire suspendu pour un (1) mois ou moins, se voit confier des tâches au sein de son département ou d'un autre département, lesquelles tâches ne requièrent pas la conduite d'un véhicule automobile.

Dans le cas d'une suspension de plus d'un (1) mois, l'obligation de l'Employeur telle qu'énumérée ci-dessus ne s'applique que si de telles tâches sont disponibles et ne crée aucun impact sur le travail d'une autre personne salariée. À défaut, la personne salariée sera mise à pied pour la durée de la suspension de son permis.

Cet accommodement ne doit pas occasionner des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

Si la personne salariée ne récupère pas son permis de conduire dans un délai de douze (12) mois de sa suspension, elle perdra son emploi.

## **ARTICLE 13 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

13.01 Les classifications et les taux de salaire applicables et payés aux personnes salariées affectées à ces classifications sont indiqués à l'annexe « B ».

13.02 Les taux de salaire applicables aux nouvelles classifications créées pendant la durée de la convention collective, sont établis en tenant compte des taux de salaire des classifications existantes de nature similaire. En cas de désaccord, le tout sera porté à l'arbitrage conformément à l'article 9.

### **13.03 Reconnaissance d'acquis**

Pour toute personne salariée n'ayant pas terminé sa période d'évaluation au 1<sup>er</sup> janvier 2026 ou pour toute personne salariée embauchée après cette date, l'Employeur pourra reconnaître des échelons en reconnaissance d'expérience antérieure dans un emploi équivalent après la réussite de sa période d'évaluation.

## **ARTICLE 14 MODALITÉS DE LA PAIE**

- 14.01 Toutes les personnes salariées sont payées dès l'ouverture des institutions bancaires, tous les jeudis, par voie de dépôt bancaire. Si le jour de la paie coïncide avec un jour férié, les personnes salariées seront payées le jour précédent.
- 14.02 Les renseignements suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque personne salariée :
- 1) le nom de l'Employeur ;
  - 2) le nom et prénom de la personne salariée ;
  - 3) l'identification de l'emploi de la personne salariée ;
  - 4) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ;
  - 5) le nombre d'heures payées au taux normal ;
  - 6) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable ;
  - 7) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ;
  - 8) le taux du salaire ;
  - 9) le montant du salaire brut ;
  - 10) la nature et le montant des déductions opérées ;
  - 11) le montant du salaire net versé à la personne salariée ;
  - 12) le nombre d'heures accumulées en travail supplémentaire ;
  - 13) banque de maladie ;
  - 14) cotisation syndicale.
- 14.03 Une personne salariée licenciée, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire et ses effets personnels au plus tard le jour de paie suivant le départ.
- 14.04 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00 \$) ou plus qui désavantage la personne salariée, celle-ci est corrigée aussitôt que possible. La présente disposition est applicable uniquement aux heures régulières de travail.
- 14.05 Le relevé de paie sera transmis aux personnes salariées de manière électronique dès que le système de paie appropriée sera mis en place par l'Employeur.

## **ARTICLE 15 MUTATION TEMPORAIRE ET PERMANENTE**

15.01 Toute affectation temporaire pour pourvoir à un poste temporairement vacant couvert par la convention collective et que l'Employeur désire pourvoir ou pour satisfaire à un surcroît de travail est effectuée par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées permanentes à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

S'il n'y a aucune personne salariée permanente, l'Employeur pourra pourvoir le poste en embauchant une personne salariée, temporaire ou une personne salariée temporaire opérateur conformément à l'article 4.18 et à l'article 4.19 de la présente convention collective.

15.02 Lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est inférieur au sien, elle sera rémunérée au taux régulier de sa classification, ou lorsqu'une personne salariée est chargée temporairement d'accomplir un travail dans une classification dont le taux est supérieur au sien, elle sera rémunérée au taux de cette classe au même échelon qu'elle.

15.03 Une personne salariée promue dans une nouvelle classification dont le salaire est supérieur à ce qu'elle recevait, reçoit rétroactivement le salaire de sa nouvelle classification dès que sa promotion est entérinée par le Conseil municipal.

15.04 Dans le cas d'un transfert permanent à un poste commandant un salaire inférieur autre qu'un transfert par affichage, la personne salariée ainsi transférée continue de recevoir le taux de salaire de son ancienne classification pour une période de deux (2) ans sans augmentation.

15.05 Une personne salariée qui ne peut remplir les tâches de sa fonction à la suite d'une lésion professionnelle, mais qui demeure capable de remplir toutes les tâches d'une fonction vacante et couverte par la convention collective, peut être rémunérée, après entente entre les parties à un taux et à des conditions autres que ceux prévus à la convention collective.

### **15.06 Tâches supplémentaires**

Un gestionnaire peut demander expressément qu'une personne salariée col blanc effectue des tâches additionnelles lors de l'absence de plus d'une journée de l'agent au service à la population, et ce, pour assurer le bon fonctionnement de la section. Dans ce cas, la personne salariée reçoit la prime horaire suivante :

- 1,40 \$ en 2026 ;
- 1,50 \$ en 2027 ;
- 1,60 \$ en 2028 ;
- 1,70 \$ en 2029 ;
- 1,80 \$ en 2030.

## **ARTICLE 16 APPEL, ALLOCATION MINIMALE ET PRIMES**

16.01 Toute personne salariée rappelée par le directeur général ou son représentant pour effectuer des heures supplémentaires est rémunérée au taux de travail supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures.

### **16.02 Prime de chef d'équipe**

La personne salariée assignée par le directeur des travaux publics ou son représentant comme chef d'équipe bénéficie de la prime horaire suivante :

- 3,00 \$ en 2026 ;
- 3,10 \$ en 2027 ;
- 3,20 \$ en 2028 ;
- 3,30 \$ en 2029 ;
- 3,40 \$ en 2030.

### **16.03 Primes de soir et de nuit**

Les personnes salariées travaillant de soir et de nuit, en dehors des plages horaires de leur horaire régulier, bénéficie, pour chaque heure travaillée, de la prime horaire suivante :

- 3,00 \$ en 2026 ;
- 3,10 \$ en 2027 ;
- 3,20 \$ en 2028 ;
- 3,30 \$ en 2029 ;
- 3,40 \$ en 2030.

### **16.04 Prime cellulaire**

Une prime est allouée aux chefs d'équipe pour l'utilisation du cellulaire personnel au montant de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par mois. Cette clause n'est pas applicable si l'Employeur fournit déjà un cellulaire à une personne salariée dans le cadre de son travail.

### **16.05 Prime de disponibilité – Déneigement et mécanique**

Une prime de disponibilité de quarante dollars (40,00 \$) est allouée hebdomadairement à la personne salariée qui doit être disponible du vendredi 12 h au dimanche 23 h 59 : 59, du 15 novembre au 15 avril. Si la personne salariée refuse de travailler au cours de la période de disponibilité alors qu'elle est appelée à travailler, cette personne salariée perd alors la prime hebdomadaire.

## **ARTICLE 17 HEURES NORMALES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### **17.01 Télétravail**

Toute personne salariée peut effectuer son travail à distance (télétravail) à la discrétion de l'Employeur, aux conditions et selon les modalités que celui-ci détermine.

### **17.02 Personne salariée de bureau (col blanc)**

- a) La semaine normale de travail des personnes salariées de bureau est de cinq (5) jours semaine du lundi au jeudi de 8 h à 12 h, et de 12 h 45 à 16 h 30, avec quarante-cinq (45) minutes pour dîner, et le vendredi de 8 h à 12 h, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine.

### **17.03 Personne salariée des travaux publics (cols bleus, mécaniciens et opérateur-traitement des eaux et épuration des eaux usées)**

- a) La semaine normale de travail des personnes salariées des travaux publics est de cinq (5) jours du lundi au jeudi de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 16 h 15 et le vendredi de 7 h à 12 h, pour un total de quarante (40) heures par semaine.
- b) Les heures normales de travail peuvent débuter à 0 h:01 seconde. Dans un tel cas, si le travail débute avant 7 h, les huit et soixante-quinzième (8,75) premières heures travaillées du lundi au jeudi et les cinq (5) premières heures travaillées le vendredi sont considérées comme des heures normales de travail. Passé ce nombre d'heures réellement travaillées dans une même journée, l'article 18 de la convention collective s'applique.
- c) Les heures normales de travail peuvent débuter à 00 h 00:01 seconde. Dans un tel cas, si le travail débute avant 7 h, les huit (8) premières heures travaillées sont considérées comme des heures normales de travail. Passé huit (8) heures réellement travaillées dans une même journée, l'article 18 de la convention collective s'applique.

- 17.04 Pour la durée du contrat entre l'Employeur et le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports du Québec, entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 20 avril, l'Employeur pourra créer un quart de soir, en horaire régulier, du lundi au vendredi inclusivement, une personne salariée sera affectée au quart de soir, ceci de 15 h 30 à 24 h. La personne salariée pourra prendre son repas (30 minutes) au moment convenu avec son supérieur immédiat.

#### 17.05 **Pauses repos et repas**

Généralement, la journée de travail comprend des périodes de repos et de repas conformément à ce qui suit :

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Période de repos</b>	<b>Période de repas</b>
Personne salariée de bureau	2 périodes de 15 minutes payées	45 minutes non payées
Personne salariée des travaux publics	2 périodes de 15 minutes payées	30 minutes non payées
Mécanicien	2 périodes de 15 minutes payées	30 minutes non payées

Les périodes de repos incluent tout déplacement entrepris pendant cette période.

#### 17.06 **Personne salariée - Préposé à l'entretien**

- a) La semaine normale de travail du préposé à l'entretien est de cinq (5) jours du lundi au vendredi, dont les heures sont réparties de 7 h à 12 h et de 12 h 30 à 15 h 30, pour un total de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

## **ARTICLE 18 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 18.01 a) Tout travail supplémentaire requis par l'Employeur et effectué par une personne salariée régie par cette convention collective en dehors des horaires réguliers quotidiens stipulés à l'article précédent, sera considéré comme étant des heures supplémentaires et sera rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du salaire régulier de ladite personne salariée.
- b) Tout travail supplémentaire effectué le samedi sera considéré comme étant des heures supplémentaires et sera rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du salaire régulier de ladite personne salariée.
- c) Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril, la personne salariée pourra banquer jusqu'à deux (2) jours (16 heures) qu'elle pourra prendre en congé pendant la semaine. Si ces heures ne sont pas reprises avant le 30 avril, elles seront payées aux alentours du 15 mai de chaque année.
- 18.02 Tout travail effectué le dimanche ou après seize (16) heures travaillées dans une journée (période comprise entre 0 h 01 et 24 h) est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200 %) du salaire régulier de ladite personne salariée.
- 18.03 Toute personne salariée requise de travailler un jour de fête chômé est rémunérée au taux de deux cents pour cent (200 %) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées.
- 18.04 Les heures supplémentaires seront réparties aussi également que possible parmi les personnes salariées permanentes cols bleus. Aux fins de répartition des heures supplémentaires, un refus équivaut à du temps travaillé. Une liste des personnes salariées et le temps supplémentaire effectué seront affichés.
- 18.05 Une personne salariée permanente peut choisir que les heures supplémentaires effectuées lui soient remises en temps à raison d'une fois et demie (1 1/2) les heures effectivement travaillées ou à raison de deux (2) fois les heures travaillées selon le cas. Son choix devra être exprimé au moment où elle est requise de travailler.

Il est possible pour une personne salariée permanente col bleu d'accumuler dans une banque de temps des heures supplémentaires travaillées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 décembre en cours et d'avoir à son crédit un maximum de dix (10) jours par année dans cette banque en sus de celles prévues à l'article 18.01. La personne salariée permanente col bleu peut, par la suite, utiliser ces crédits en congé à une date convenue avec l'Employeur qui prendra sa décision selon les besoins et les disponibilités de l'Employeur.

Au 15 décembre de chaque année, les crédits en congés de chaque personne salariée deviennent monnayables et l'Employeur s'en acquitte en remboursant la personne salariée au taux établi à cette période de l'année.

- 18.06 La personne salariée permanente à temps partiel bénéficie des dispositions de l'article 18 après avoir effectué le nombre d'heures par jour ou par semaine prévues à l'article 17, selon le cas échéant.
- 18.07 Tout travail supplémentaire effectué peut être coupé d'une période de repos de quinze (15) minutes, toutes les deux (2) heures. Lorsque la personne salariée travaille plus de quatre (4) heures, elle peut accoler ses deux (2) périodes de repos pour prendre un repas.

## **ARTICLE 19 JOURS FÉRIÉS**

19.01 Les jours suivants sont considérés comme étant des fêtes chômées et payées :

- Jour de l'An ;
- Lendemain du Jour de l'An ;
- Vendredi saint ;
- Lundi de Pâques ;
- Journée nationale des Patriotes ;
- Fête nationale du Québec ;
- Fête du Canada ;
- Fête du Travail ;
- Fête de l'Action de grâces ;
- Le jour du Souvenir ;
- Veille de Noël ;
- Noël ;
- Lendemain de Noël ;
- Veille du Jour de l'An.

19.02 Une personne salariée reçoit pour une fête le salaire qu'elle aurait normalement reçu si elle avait été appelée au travail un jour régulier de travail.

19.03 Si l'un de ces jours de congé coïncide avec un jour de congé hebdomadaire ou avec la période de vacances d'une personne salariée, celle-ci pourra prendre une journée additionnelle à une date convenue entre elle et l'Employeur.

19.04 Afin de se prévaloir des dispositions du présent article, la personne salariée doit travailler le jour précédant et suivant cette fête, à moins que son jour de repos hebdomadaire ne coïncide avec l'un de ces jours ou à moins que son absence ne soit autorisée par cette convention collective.

19.05 Dans le cas de la personne salariée permanente à temps partiel ou de la personne salariée saisonnière, le nombre de jours fériés est déterminé selon les modalités de l'article 21.05.

## ARTICLE 20 RÉGIME DE VACANCES

20.01 Toute personne salariée permanente a droit aux vacances suivantes :

- a) durant la période d'évaluation, à une journée de vacances payée à son taux régulier pour chaque mois travaillé de façon continue, sans toutefois dépasser cinq (5) jours ouvrables ;
- b) après la période d'évaluation, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier ou quatre pour cent (4 %) ;
- c) Après deux (2) ans travaillés de façon continue, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux régulier ou six pour cent (6 %) ;
- d) Après six (6) ans travaillés de façon continue, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux régulier ou huit pour cent (8 %) ;
- e) Après quinze (15) ans travaillés de façon continue, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux régulier ou dix pour cent (10 %).

La période de service continu donnant droit à de telles vacances est établie à compter du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

Pour la personne salariée saisonnière permanente, le calcul est le même, mais les périodes d'emploi sont cumulées au fil des ans et non de manière continue.

20.02 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque service. Le 1<sup>er</sup> avril, le directeur général affiche une demande de choix de vacances. Les personnes salariées ont jusqu'au 15 avril pour exprimer leur préférence. Le directeur général affiche la confirmation des dates au plus tard le 30 avril. En confirmant les dates, le directeur général tient compte des besoins du service.

20.03 La paie de vacances est remise à chaque personne salariée avant son départ en vacances pour sa période prise.

20.04 Si, pour une raison quelconque, une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit à ses crédits de vacances accumulés à la date de son départ, conformément aux alinéas précédents.

### 20.05 **Report de vacances**

Une personne salariée qui est absente par maladie ou par accident et qui n'est pas rétablie au début de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, si elle le désire, remettre ses vacances annuelles à une date fixée à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur. Il en est de même pour la personne salariée victime d'un accident alors que ses vacances ont débuté, pour la portion de vacances qui lui reste à prendre. Elle pourra alors aviser l'Employeur de son désir de retarder sa période de vacances et celle-ci pourra être prise après entente avec l'Employeur. Dans tous les cas, les vacances devront être prises dans la même année de référence (du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril), et une attestation sera présentée à l'Employeur.

## ARTICLE 21 JOURS DE MALADIE ET CONGÉ MOBILE

21.01 a) Cinq (5) jours de maladie et cinq (5) jours de mobiles (convertis en heures). Pour la personne salariée saisonnière permanente, le nombre d'heures est calculé annuellement au prorata des mois travaillés.

b) Jours de maladie et de mobiles - Personne salariée permanente des travaux publics (cols bleus, mécaniciens, préposé à l'entretien et opérateur - traitement des eaux et épuration des eaux usées)

Il est accordé, à toute personne salariée permanente des travaux publics (cols bleus, mécaniciens et opérateur - traitement des eaux et épuration des eaux usées) régie par la présente convention collective, un crédit de maladie de quarante (40) heures pour l'année et un crédit de congé mobile de quarante (40) heures pour l'année, représentant, dans chaque cas, une (1) heure pour chaque cinquante-deux (52) heures de travail complet au service de l'Employeur.

c) Jours de maladie et de mobiles - Personne salariée permanente de bureau (cols blancs)

Il est accordé, à toute personne salariée permanente de bureau (cols blancs) et toute personne salariée permanente des travaux publics occupant le poste de préposé à l'entretien régie par la présente convention collective, un crédit de maladie de trente-cinq (35) heures pour l'année et un crédit de congé mobile de trente-cinq (35) heures pour l'année, représentant, dans chaque cas, une (1) heure pour chaque cinquante-deux (52) heures de travail complet au service de l'Employeur.

21.02 Le salaire de la personne salariée permanente absente par maladie ou accident lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des jours de maladie à son crédit, pourvu qu'elle n'ait pas droit à une autre indemnité de quelque nature que ce soit.

21.03 Au 15 décembre de chaque année, les jours de maladie ou de congés mobiles encore au crédit de la personne salariée permanente lui sont payables au taux de salaire en vigueur à cette date.

21.04 La personne salariée permanente embauchée qui quitte l'emploi ou décède durant l'année est remboursée des jours de maladie ou de congés mobiles accumulés suivant les termes de l'article 21.02.

21.05 Cinquante-deux (52) heures de travail complet signifient cinquante-deux (52) heures pendant lesquelles la personne salariée permanente a travaillé tous les jours ouvrables selon les heures régulières de travail en service continu, à l'exclusion de toute heure supplémentaire. L'absence causée par un accident subi ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions de la personne salariée permanente ou à l'occasion de son travail, l'absence pour maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur n'interrompt pas le service continu. Dans le cas d'une personne salariée permanente à temps partiel ou de la personne salariée saisonnière permanente, le calcul de ce crédit de jours de maladie ou de congés mobiles sera effectué de la même manière.

- 21.06 a) Dans tous les cas d'absence pour maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical à compter de la troisième journée d'absence continue. L'Employeur peut aussi exiger un certificat médical à compter du troisième vendredi d'absence consécutif. Les frais d'honoraires professionnels se rattachant au certificat médical, dont il est question au présent alinéa, sont payés par l'Employeur.
- b) L'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix et à ses frais. Le médecin est choisi par l'Employeur et cette dernière assume les frais.
- 21.07 Dans le cas où le médecin de l'Employeur diffère d'opinion du médecin de la personne salariée, après entente entre le médecin de l'Employeur et le médecin de la personne salariée, ils choisissent un médecin-arbitre. À défaut d'entente, le choix se fera par tirage au sort parmi les médecins spécialistes dans le domaine visé suggéré par chacun d'eux.

#### **Partage des frais**

Les honoraires du 3<sup>e</sup> médecin sont payés par l'Employeur et le Syndicat à parts égales.

#### **21.08 Temps des Fêtes**

Si l'Employeur décide de fermer durant le temps des Fêtes les services administratifs de la Ville (soit entre le 15 décembre et le 15 janvier), l'Employeur paiera aux personnes salariées de bureau (cols blancs) le salaire perdu, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours, en plus des congés fériés prévus à la convention collective. Les autres jours seront soit aux frais des personnes salariées de bureau, soit payables à même leur banque de temps des heures supplémentaires, au choix de la personne salariée.

## ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

22.01 Les personnes salariées permanentes auront droit aux congés suivants sans perte de salaire, dans les cas mentionnés ci-dessous :

- a) À l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours ouvrables ;
- b) À l'occasion du décès ou des funérailles d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, d'une belle-mère ou d'un beau-père, d'un grand-parent ou grand-parent du conjoint, d'un petit-enfant ou petit-enfant du conjoint, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur né(e) de la même mère ou du même père : (un) 1 jour ouvrable ;
- c) La personne salariée appelée à agir comme juré reçoit son salaire régulier pendant la durée de son absence, à condition qu'elle produise une pièce justificative de son absence forcée, et qu'elle remette à l'Employeur les sommes qu'elle a reçues à titre de juré ;
- d) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables ;
- e) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours ouvrables.
- f) Pour assister à l'aide médicale à mourir pour un membre de sa famille proche mentionné ci-dessus : un (1) jour de congé payé. Ce jour de congé est en sus de ceux prévus lors de décès.

22.02 Dans tous les cas, la personne salariée permanente doit prévenir l'Employeur avant son départ et produire, sur demande, la preuve et l'attestation de ces faits.

22.03 Dans le cas de décès, les congés sociaux accordés devront être pris dans la semaine immédiate suivant le décès. Cependant, si l'incinération ou l'inhumation a lieu plus tard ou si elle est nommée liquidateur testamentaire, la personne salariée peut reporter une journée ou plus d'absence pour assister à la cérémonie.

22.04 Lorsque l'endroit des funérailles est situé à une distance excédant deux cent cinquante (250) kilomètres, une (1) journée additionnelle est prévue pour y assister.

22.05 La personne salariée temporaire a droit de s'absenter sans solde pour les congés prévus au présent article à l'exception de 22.01 a) dont elle a droit à deux (2) jours payés.

### 22.06 **Congé de maternité, paternité, parental et d'adoption**

L'Employeur accorde à toute personne salariée qui en fait la demande, un congé de maternité, paternité, parental et d'adoption et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.

La personne salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité, paternité, parental et d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance du congé et l'Employeur lui verse le salaire et les mêmes avantages qu'elle aurait droit si elle était restée au travail.

Le cas échéant et si de tels régimes lui sont applicables, la participation de la personne salariée aux régimes de retraite et d'assurance collective, reconnue à son lieu de travail, ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée en congé de maternité, paternité, parental et d'adoption, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

Au retour du congé de maternité, paternité, parental et d'adoption, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail.

#### 22.07 **Retraite progressive**

À la demande de la personne salariée, les parties s'entendront sur les modalités d'une lettre d'entente.

## **ARTICLE 23 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

23.01 L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux personnes salariées qui se blessent au travail. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur prendra sans délai les dispositions nécessaires pour référer et transporter, à ses frais, la personne salariée blessée à un hôpital ou à un établissement de santé, pour recevoir les soins médicaux.

23.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

À cette fin, les parties conviennent d'établir un comité de santé et sécurité composé d'un représentant du Syndicat, d'un représentant non syndiqué et d'un représentant de l'Employeur. Ce comité se réunit, au besoin, ou minimum deux (2) fois par année, pour étudier toute question relative à la santé et à la sécurité des personnes salariées.

Les procès-verbaux du comité de santé et de sécurité au travail sont remis lors de la rencontre suivante du comité.

23.03 La personne salariée blessée doit, 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 rapportés immédiatement au superviseur et un rapport d'accident approprié sera préparé sans délai.

23.04 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les crédits de jours de maladie accumulés en faveur de la personne salariée.

23.05 La personne salariée qui est incapable de remplir ses fonctions habituelles par suite d'une lésion professionnelle continue de recevoir son salaire de son Employeur, soit le montant qu'il reçoit de la CNESST, ceci jusqu'à ce qu'il soit de nouveau en mesure de remplir ses fonctions.

La personne salariée a alors le droit de reprendre le travail et remplir ses fonctions habituelles.

La personne salariée s'engage à remettre à l'Employeur tout montant reçu de la CNESST dans les plus brefs délais.

## **ARTICLE 24 VÊTEMENTS DE SÉCURITÉ, UNIFORME ET ÉQUIPEMENT**

24.01 a) L'Employeur s'engage à fournir et à maintenir en bon état, à ses frais, notamment les vêtements protecteurs suivants :

- Bottes de sécurité, bottes de caoutchouc de sécurité, botte d'hiver de sécurité. Le terme « bottes » incluent aussi des souliers de sécurité ;
- Imperméable deux (2) pièces ;
- Casque (avec ou sans protecteur auditif) ;
- Une première paire de gants et l'Employeur les remplace au besoin ;
- Habit de neige (signaleur) ;
- Deux (2) survêtements (sarraus) ;
- Lunettes de sécurité adaptées à la vue pour le mécanicien et l'aide-mécanicien ;
- Et tout autre équipement requis par le directeur de service.

L'Employeur choisit le fournisseur, les caractéristiques des vêtements et des bottes pour chacun des postes au sein du service. Il établit également les règles de remplacement.

- b) L'allocation pour l'achat de bottes de sécurité, en référence à l'article 24.01 a), sera de trois cent cinquante dollars (350 \$) par année. La différence est aux frais de la personne salariée.
- c) L'allocation pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver, en référence à l'article 24.01 a), sera de trois cent cinquante dollars (350 \$) aux deux ans sur preuve d'achat. La différence est aux frais de la personne salariée.
- d) Dans le cas d'utilisation d'une scie mécanique, l'Employeur s'engage à fournir, au bénéfice partagé de toute personne salariée, les équipements de protection appropriés.

24.02 L'Employeur s'engage :

- a) à défrayer la somme de cinq cents dollars (500,00 \$), taxes incluses, pour l'année 2026 pour l'achat de vêtements identifiés à la Ville de Sutton, pour chacune des personnes salariées permanentes aux travaux publics (cols bleus). Pour les saisonniers et les personnes salariées temporaires (cols bleus), l'allocation sera au prorata du nombre de semaines travaillées. Pour le préposé à l'entretien, la somme est de deux cent cinquante dollars (250,00 \$), taxes incluses, pour l'année 2026.

Les personnes salariées permanentes recevront une commande d'achat de l'Employeur et les vêtements seront facturés à l'Employeur. Tout achat excédant le quatre cent soixante-quinze dollars (475,00 \$) sera facturé à la personne salariée. Le coût d'identification à la Ville de Sutton sera assumé entièrement par l'Employeur. Le port des vêtements identifiés à la Ville de Sutton est obligatoire. L'Employeur fournira une liste de vêtements appropriés pour le travail.

Ce montant sera indexé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, selon l'I.P.C. de septembre de la province de Québec, minimum 2 % et maximum 3 %, et, ensuite, à toutes les années de la convention collective.

- b) L'Employeur fournit à toutes les personnes salariées permanentes des travaux publics un (1) manteau quatre saisons, aux trois (3) ans, ou au besoin. Pour le préposé à l'entretien, l'Employeur fournit plutôt un (1) manteau trois saisons, aux trois (3) ans, ou au besoin.
- c) La personne salariée, jusqu'à concurrence de cent dollars (100 \$) par année, peut utiliser une partie de la somme prévue à l'article 24.02 a) pour bonifier les montants prévus à l'article 24.01 b) et c).

#### 24.03 **Mécanicien – Allocation forfaitaire et remplacement d'outils**

##### a) **Mécanicien – Remplacement d'outils**

En considération du fait que les mécaniciens fournissent les outils requis pour l'exécution de leur métier, l'Employeur remplace leurs outils lorsqu'ils sont brisés ou rendus inutilisables dans l'exercice de leur travail, et de plus, prend une assurance incendie, vol et vandalisme d'un maximum de 50 000 \$ pour les outils de chaque mécanicien lorsqu'ils sont laissés, conformément aux directives de remisage de l'Employeur et sans négligence de la part du mécanicien, dans les bâtiments ou véhicules municipaux.

##### b) **Indemnité pour les mécaniciens – Outils personnels**

L'Employeur versera aux mécaniciens qui fournissent leurs outils de travail, une indemnité annuelle maximale de mille dollars (1 000,00 \$).

#### 24.04 **Véhicule du préposé à l'entretien**

L'Employeur s'engage à fournir au préposé à l'entretien un véhicule pour ses déplacements entre les différents bâtiments municipaux. Si l'Employeur ne fournit pas un tel véhicule, le préposé à l'entretien utilisera alors son véhicule personnel, auquel cas, l'Employeur versera à celui-ci une prime quotidienne par jour travaillé de dix dollars (10,00 \$), afin de couvrir les frais d'usure, de transport, de dépenses et d'assurance supplémentaires, en plus du kilométrage prévu à l'article 27.01.

## ARTICLE 25 RÉGIME DE RETRAITE

25.01 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'Employeur et la personne salariée versent une contribution équivalente à :

2026 : 7,5 %

2027 : 8 %

2028 : 8,5 %

2029 : 9 %

2030 : 9 %

### **Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ)**

- 1) Les parties conviennent que les personnes salariées admissibles visées par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée soient des participants aux Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
- 2) La participation des personnes salariées admissibles est obligatoire.
- 3) Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
- 4) L'Employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 5) L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
- 6) Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
- 7) Toutes les personnes salariées permanentes sont admissibles dès la fin de leur période de probation.
- 8) Le salaire cotisable est le salaire régulier brut.
- 9) La cotisation patronale au RRFS-FTQ est de 7,5 % pour 2026, 8 % pour 2027, 8,5 % pour 2028, 9 % pour 2029 et 9 % pour 2030 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> juillet de chaque année, en fonction des calculs effectués par celui-ci. À la signature de la présente il est de un virgule deux pour cent (1,2 %) du salaire cotisable.

- 11) La cotisation salariale RRFS-FTQ est de 7,5 % pour 2026, 8 % pour 2027, 8,5 % pour 2028, 9 % pour 2029 et 9 % pour 2030 du salaire cotisable.

La cotisation des personnes salariées admissibles est égale au coût de service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle.

- 12) L'âge normal de la retraite du RRFS-FTQ est de 65 ans. L'âge de retraite sans réduction de la rente est 65 ans.
- 13) Les dispositions de la présente font partie intégrante de la convention collective.

25.02 Lorsqu'une personne salariée atteint l'âge de 71 ans, il devient impossible pour l'Employeur et pour la personne salariée de cotiser au fonds de pension conformément à l'article 25.01. L'Employeur verse alors sa part de la contribution, sur la paie de la personne salariée, soit une somme équivalente au pourcentage du salaire régulier brut prévu à l'article 25.01, à titre de compensation.

## **ARTICLE 26 GÉNÉRALITÉS**

### **26.01 Améliorations techniques et académiques**

- a) L'Employeur peut consentir à payer les frais reliés à tout cours qui aidera une personne salariée permanente dans sa fonction. De plus, elle rembourse les frais de déplacement encourus pour suivre le cours, au taux prévu à l'article 27. Toutefois, la personne salariée devra réussir à défaut de quoi les frais seront remboursables.
- b) L'Employeur devra être avisé de la décision de la personne salariée permanente de se spécialiser, avant le début du cours, et devra recevoir l'approbation du directeur général.
- c) Ces cours devront être en dehors des heures normales de travail, sauf exception qui pourrait être autorisée par l'Employeur.
- d) Dans le cas du cours sur la Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (ASP), le cours se donne en vidéoconférence sur les heures de travail. Si la personne salariée préfère suivre le cours en présentiel la fin de semaine, l'Employeur paiera le cours, mais ne paiera pas les heures de cours.
- e) Le cours pour le permis de conduire de classe 3 (camions lourds) est aux frais de la personne salariée, mais l'Employeur accepte de prêter un camion pour que la personne salariée puisse passer les examens appropriés.

26.02 L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat un local à l'hôtel de ville, au besoin, pour les réunions syndicales et selon la disponibilité.

## **ARTICLE 27 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

27.01 Toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Ville de Sutton, avec son véhicule automobile, sera remboursée selon la politique de frais de déplacement de l'Employeur, c'est-à-dire 0,72\$ du kilomètre. Ce montant sera indexé à chaque année selon les termes de la résolution 2025-05-187 adoptée par l'Employeur

## **ARTICLE 28 ASSURANCE-GROUPE**

28.01 L'Employeur verse cinquante pour cent (50 %) de la prime des assurances suivantes pour toutes les personnes salariées permanentes :

- assurance-salaire ;
- assurance-accident, maladie ;
- assurance-vie.

28.02 L'Employeur verse aux personnes salariées une allocation annuelle de sept cent cinquante dollars (750,00 \$), taxes incluses, pour l'année 2026, à titre de remboursement de *frais médicaux et/ou professionnels de la santé non remboursés* par l'assurance-groupe, incluant les soins dentaires complets, les soins de la vue (lunettes, lentilles cornéennes et correction de la vue au laser), les soins psychologiques, les soins de massothérapie ou autres soins équivalents, le tout incluant les soins à titre préventif. Les frais peuvent s'appliquer aux membres de la famille directe de la personne salariée (conjoint, enfant ou enfant du conjoint).

L'allocation est payable sur preuves d'achat, lesquelles devront être remises à la trésorerie de la Ville entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 novembre, et payables par l'Employeur avant le 20 décembre.

Ce montant sera indexé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, selon l'I.P.C. de septembre de la province de Québec, minimum 2 % et maximum 3 %, et ensuite, à toutes les années de la convention collective.

Pour la personne salariée saisonnière permanente, l'allocation est calculée au prorata. De plus, la remise des factures pourra se faire avant la fin de la saison.

### 28.03 **Assurance-salaire**

L'Employeur avance la prestation d'assurance et ce dernier rembourse l'Employeur sur réception des chèques d'assurance-salaire qu'il reçoit, et ce, suivant la signature d'une lettre d'entente à cet effet.

**ARTICLE 29 ANNEXES**

29.01 Toutes les annexes et ententes signées ultérieurement par les parties font partie intégrante de la présente convention collective.

## **ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION**

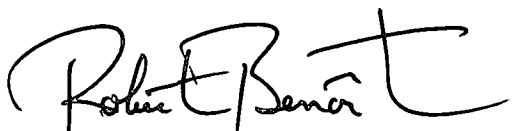
- 30.01 La présente convention entre en vigueur à sa signature, a un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2030.
- 30.02 Les dispositions de la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 30.03 Le paiement de la rétroactivité s'effectuera dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la signature de la convention collective. Le calcul de la rétroactivité se fera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et s'appliquera sur toutes les clauses à incidence monétaire.

Les taux horaires prévus à l'annexe « B » sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2026, et ce, pour toutes les personnes salariées à l'emploi de la Ville ou retraitées de la Ville. Cette rétroactivité s'applique à toutes les personnes salariées à l'emploi à la date de la signature de la convention pour toutes les heures travaillées et pour toutes les heures payées par l'Employeur depuis ces dates. La rétroactivité est payée dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature de la convention. Toutes les clauses à incidence monétaire sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour toutes celles qui ont travaillé en 2026.

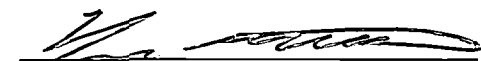
- 30.04 L'Employeur fournit aux personnes salariées une copie de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en la Ville de Sutton, ce 8 jour du mois de juillet 2025.

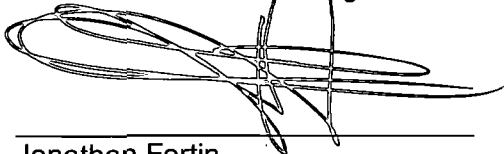
**VILLE DE SUTTON**



Robert Benoit  
Maire



Yvan Giroux  
Directeur du Service des travaux publics et des immobilisations, et  
Membre du comité de négociation



Jonathan Fortin  
Directeur général et  
Membre du comité de négociation

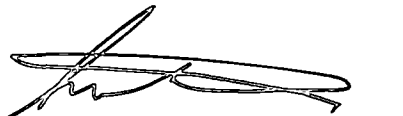
**SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 3246**



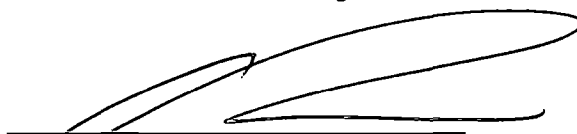
Yves Guay  
Président et  
Membre du comité de négociation



François Tremblay  
Vice-président et  
Membre du comité de négociation



Sarah Biggs  
Secrétaire archiviste et  
Membre du comité de négociation



Alain Savignac  
Conseiller syndical SCFP et  
Membre du comité de négociation

**ANNEXE « A »**

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES  
SALARIÉES PERMANENTES À TEMPS COMPLET**

<b>TRAVAUX PUBLICS</b>		
<b>Personne salariée</b>	<b>Poste</b>	<b>Date de permanence</b>
	Journalier	06-11-2012
	Journalier	06-11-2012
	Journalier	12-01-2004
	Journalier	10-03-1999
	Journalier	14-01-2020
	Journalier	27-05-2014
	Mécanicien	17-08-2020
	Journalier	07-04-2020
	Journalier	01-10-2012
	Journalier	03-09-2013
	Journalier	21-06-2013
	Journalier	07-10-2022
	Journalier	01-05-2022
	Journalier	20-10-2022
	Journalier	21-10-2022
	Journalier	22-08-2024
	Journalier	13-11-2024
	Saisonnrière permanente	21-10-2022
	Préposée à l'entretien	09-10-2025

L'Employeur maintiendra en tout temps douze (12) postes permanents aux travaux publics.

<b>ADMINISTRATION</b>		
<b>Personne salariée</b>	<b>Poste</b>	<b>Date de permanence</b>
	Secrétaire des travaux publics et des immobilisations	06-06-2022
	Secrétaire de la direction générale et de la mairie	15-04-2025
	Secrétaire du greffe et des affaires juridiques	
	Secrétaire de l'urbanisme	02-03-2019
	Commis-comptable à la trésorerie	16-03-2025
	Agente de service à la population	02-10-2025

Note : Au besoin, les personnes salariées qui détiennent le titre de secrétaire peuvent être affectées à des tâches à l'administration.

**ANNEXE « B »**

**TAUX DES SALAIRES**

		2025	2026	2027	2028	2029	2030
			6%	IPC 2% à 3%	IPC 2% à 3%	IPC 2% à 3%	IPC 2% à 3%
<b>TRAVAUX PUBLICS</b>							
<b>Mécanicien</b>	<b>Embauche</b>	34,92	37,02	37,76	38,52	39,29	40,08
	<b>Après 6 mois</b>	35,62	37,76	38,52	39,29	40,07	40,87
	<b>Après 1 an</b>	36,34	38,52	39,29	40,08	40,88	41,70
	<b>Après 2 ans</b>	37,06	39,28	40,07	40,87	41,68	42,52
<b>Journalier opérateur</b>	<b>Embauche</b>	30,06	31,86	32,50	33,15	33,81	34,49
	<b>Après 6 mois</b>	30,66	32,50	33,15	33,81	34,49	35,18
	<b>Après 1 an</b>	31,28	33,16	33,82	34,50	35,19	35,89
	<b>Après 2 ans</b>	31,90	33,81	34,49	35,18	35,88	36,60
<b>Journalier Préposé à l'entretien</b>	<b>Embauche</b>	23,28	24,68	25,17	25,68	26,19	26,71
	<b>Après 6 mois</b>	23,75	25,18	25,68	26,20	26,72	27,26
	<b>Après 1 an</b>	24,23	25,68	26,19	26,72	27,25	27,80
	<b>Après 2 ans</b>	24,71	26,19	26,71	27,25	27,79	28,35
<b>Opérateur – traitement des eaux et épuration des eaux usées</b>	<b>Embauche</b>	31,33	33,21	33,87	34,55	35,25	35,95
	<b>Après 6 mois</b>	31,96	33,88	34,56	35,25	35,95	36,67
	<b>Après 1 an</b>	35,15	37,26	38,01	38,77	39,54	40,33
	<b>Après 2 ans</b>	35,86	38,01	38,77	39,55	40,34	41,14
<b>HOTEL DE VILLE</b>							
<b>Secrétaire au Service des travaux publics, au Service de l'urbanisme, au Service du greffe ou de la Direction générale et de la mairie Agent de service à la population</b>	<b>Embauche</b>	30,15	31,96	32,60	33,25	33,92	34,59
	<b>Après 6 mois</b>	30,75	32,60	33,25	33,92	34,60	35,29
	<b>Après 1 an</b>	31,36	33,24	33,90	34,58	35,27	35,98
	<b>Après 2 ans</b>	32,00	33,92	34,60	35,29	36,00	36,72
<b>Commis-comptable à la trésorerie ou technicien à la paie</b>	<b>Embauche</b>	30,73	32,57	33,22	33,88	34,57	35,26
	<b>Après 6 mois</b>	31,34	33,22	33,88	34,57	35,26	35,96
	<b>Après 1 an</b>	31,97	33,88	34,57	35,26	35,96	36,68
	<b>Après 2 ans</b>	32,61	34,57	35,26	35,96	36,68	37,42

## ANNEXE « C »

### INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

#### **AUGMENTATION SALARIALE – ANNÉES 2027 À 2030**

Dans l'éventualité où l'Indice des prix à la consommation, province de Québec (I.P.C.), subirait une augmentation de plus de deux pour cent (2 %), les personnes salariées régies par la convention collective recevront rétroactivement l'écart entre deux pour cent (2 %) et trois pour cent (3 %) jusqu'à un maximum d'augmentation salariale de trois pour cent (3 %) pour chacune de ces années.

Exemple : I.P.C. = 2,7 % = rétroactivité de 0,7 %.

Dans cette éventualité l'annexe « B » (taux des salaires) sera réajustée en conséquence.

Pour fins de calculs, la période de référence est la variation annuelle de l'IPC Québec au 30 septembre de l'année précédente comme indiqué sur la page web suivante (ou toute page la remplaçant) :

<https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indice-des-prix-a-la-consommation-ipc-indice-ensemble-canada-quebec-rmr-montreal-quebec-donnees-mensuelles-non-desaisonnalisees>.

**ANNEXE « D »**

**PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3246**

(adresse)

À l'attention de : \_\_\_\_\_ trésorier(ère)

**Objet : Précompte des cotisations syndicales**

---

Madame, Monsieur,

Relativement à l'objet mentionné en titre, veuillez trouver joint à la présente un chèque au montant de .....\$ pour le mois de .....

Au cours du mois de ....., l'Employeur avait à son service ..... personnes salariées syndiquées travaillant à temps complet, ..... personnes salariées syndiquées travaillant à temps partiel et ..... personnes salariées syndiquées travaillant comme occasionnel.

Au cours de ce mois, ..... \$ a été versé en salaire normal aux personnes salariées syndiquées travaillant à temps complet, ..... \$ a été versé en salaire normal aux personnes salariées syndiquées travaillant à temps partiel et ..... \$ personnes salariées syndiquées travaillant comme occasionnel.

Vous trouverez également jointe à la présente une liste des personnes salariées syndiquées pour le mois de ....., le nombre des heures régulières travaillées par chacune et le montant des cotisations retenues sur le salaire de ces personnes salariées par titre d'emploi.

**PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

Mois

Nom	Adresse	Téléphone	Statut	Taux horaire	Heures normales	Cotisation	Date d'embauche	Appellation d'emploi	Date fin
<b>TOTAL</b>									