

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-5448

N° dossier d'accréditation : AM-1005-4805

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE SHERBROOKE  191, RUE DU PALAIS, CASE POSTALE 610 , SHERBROOKE QC J1H 5H9  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE SFCP (FTQ), SECTION LOCALE 1114  565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE , MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  VILLE DE SHERBROOKE  174, RUE DU PALAIS, SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, C.P. 610 SHERBROOKE QC J1H 5H9		
Date signature : 2020-12-07 Date dépôt : 2021-02-02	Nombre de salariés visés : 119	Date début : 2019-01-01 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Inclut la résolution C.M. 2020-5895-00.

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-4817      2021-02-04  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)  
Téléphone : (418) 643-4817  
Télécopieur : (418) 528-0559

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**VILLE DE SHERBROOKE**

ci-après désignée « *la Ville* »

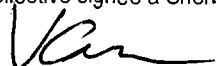
**ET**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ) SECTION LOCALE 1114**

ci-après désigné « *le Syndicat* »

**1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2025**

Par la présente, je soussignée, Véronique Caron, avocate, atteste de l'intégrité et de l'authenticité de la convention collective signée à Sherbrooke le 7 décembre 2020.



Me Véronique Caron

## **TABLES DES MATIÈRES**

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	1
ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION .....	1
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES .....	2
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL .....	6
ARTICLE 6 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS .....	8
ARTICLE 7 - MOUVEMENT DE PERSONNEL .....	10
ARTICLE 8 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....	12
ARTICLE 9 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	16
ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS .....	20
ARTICLE 11 - CONGÉS ANNUELS .....	23
ARTICLE 12 - CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE .....	26
ARTICLE 13 - CONGÉS PARENTAUX .....	29
ARTICLE 14 - ASSURANCE COLLECTIVE .....	36
ARTICLE 15 - TRAITEMENT EN MALADIE ET ACCIDENT .....	38
ARTICLE 16 - ACCIDENT DU TRAVAIL .....	41
ARTICLE 17 - RÉGIME DE RETRAITE .....	43
ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ .....	43
ARTICLE 19 - POSTE VACANT, MISE À PIED ET RAPPEL .....	46
ARTICLE 20 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	48
ARTICLE 21 - SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	50
ARTICLE 22 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES .....	50
ARTICLE 23 - ARBITRAGE .....	53
ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES .....	55
ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	56
ARTICLE 26 - COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES FONCTIONS .....	58
ARTICLE 27 - CONDITIONS SPÉCIALES .....	61
ARTICLE 28 – HARCÈLEMENT .....	63
ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION .....	64
ARTICLE 30 - RÉTROACTIVITÉ .....	64

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS D'HYDRO-SHERBROOKE .....	66
ANNEXE B - GRILLE SALARIALE .....	71
ANNEXE C - CLASSIFICATION .....	79
ANNEXE D - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS .....	81
ANNEXE E - CANDIDATURE À UN POSTE VACANT LORS D'ABSENCE .....	85
ANNEXE F - CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU – HORAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	86
ANNEXE G - REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT À LA VILLE DE SHERBROOKE ADVENANT LA VENTE, LA FUSION OU LE TRANSFERT DU RÉSEAU D'HYDRO-SHERBROOKE .....	92
ANNEXE H - CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ .....	93
ANNEXE I - MODALITÉS DE REMPLACEMENT AU POSTE D'OPÉRATEUR C.C.R. ....	96
ANNEXE J - SOINS DENTAIRES .....	97
ANNEXE K - HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS .....	98
ANNEXE L - HORAIRE VARIABLE .....	105
ANNEXE M- LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE ..	109

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

### 1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

### 2.01

La Ville reconnaît la section locale 1114 du Syndicat canadien de la fonction publique comme seul et unique agent négociateur et représentant officiel pour tous les employés régis par le certificat d'accréditation en vigueur, et ce, relativement à la négociation et à l'application de la convention collective.

### 2.02

Les employés exclus de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention.

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

### 3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires.

### 3.02

La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité avec les autres stipulations de la présente convention et elle accepte que toute décision qu'elle rend, qui affecte les conditions de travail d'un ou de plusieurs employés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de règlement des griefs et des mécontentes prévue à l'article 22 de la présente convention.

## **ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES**

### 4.01

« EMPLOYÉ PERMANENT » désigne tout employé qui a complété à la satisfaction du directeur du Service la période d'essai prévue à l'article 4.02. Avant d'atteindre sa permanence, l'employé devra subir un examen médical obligatoire à la suite duquel il devra être déclaré apte à accomplir sa fonction.

Il est entendu que l'examen médical obligatoire devra être fait avant que l'employé finisse sa période d'essai. Si cet examen n'a pas eu lieu avant la fin de la période d'essai, l'employé est considéré comme l'ayant passé et déclaré apte à travailler.

### 4.02

« EMPLOYÉ À L'ESSAI » désigne tout nouvel employé embauché à titre d'essai sur un poste permanent et qui n'a pas complété la période d'essai de six (6) mois de service continu. Dès le début de la période d'essai et à tout moment durant celle-ci, la Ville peut, avec l'accord de l'employé, confirmer l'employé sur son poste.

L'employé à l'essai, a droit, dès le début de sa période d'essai, à tous les avantages de la convention, à l'exception des dispositions prévues à l'article 18 et de la sécurité d'emploi. L'article 22 est applicable pour les bénéficiaires auxquels il a droit. Nonobstant ce qui précède, la protection prévue à l'assurance salaire de courte durée ainsi qu'à la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux ne peut entrer en vigueur avant le premier jour du mois qui suit sa mise à l'essai.

La Ville ne renverra pas un employé à l'essai pour une courte période dans le seul but de priver ledit employé d'obtenir le statut d'employé permanent. Néanmoins, avec le consentement de la Ville et du Syndicat, le délai de six (6) mois peut être prolongé. Nonobstant ce qui précède, l'employé absent du travail pour plus de trente (30) jours consécutifs au cours de sa période d'essai, voit celle-ci prolongée d'une durée égale à l'absence, à moins que la Ville et le Syndicat n'en conviennent autrement.

L'employé doit occuper le poste à l'essai tout au long de la période déterminée.

#### 4.03

- a) Les étudiants engagés comme stagiaires collégiaux ou dans le cadre d'un DEP, durant leurs cours réguliers ou leur période de congés annuels, pour une (1) période de stage maximum par année par étudiant, n'excédant pas quatre (4) mois consécutifs, ne sont pas assujettis à la présente convention.
- b) « LES ÉTUDIANTS EMPLOYÉS COMME SURNUMÉRAIRES » durant leur période de congés annuels qui débute le 2<sup>e</sup> lundi du mois de mai pour se terminer le vendredi précédent la fête du Travail, ne sont pas assujettis à la présente convention.
- c) La Ville informe le Syndicat par écrit avant l'embauche d'un étudiant ou d'un stagiaire, en précisant son statut, sa catégorie d'emploi, la division ou la section de l'affectation, la date de début de l'affectation et le salaire.

#### 4.04

- a) Le terme « EMPLOYÉ TEMPORAIRE » signifie le salarié embauché pour un des motifs suivants : remplacer un employé permanent absent ou pour parer à un surcroît de travail. L'employé temporaire est embauché selon les modalités suivantes :

##### 1. Remplacer un permanent absent

Pour remplacer à un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Le remplacement est limité à la durée de l'absence.

##### 2. Parer à un surcroît de travail

Pour parer à un ou des surcroûts temporaires de travail ou pour remplacer un employé permanent affecté à un surcroît de travail. La durée d'une telle affectation ne peut excéder une période maximale de vingt-quatre (24) mois. Avec le consentement des deux (2) parties, la période d'affectation peut être prolongée avant le début de l'emploi ou au moins un (1) mois avant l'expiration du délai de l'affectation, sauf en cas de circonstances imprévisibles. En cas de mésentente, la période d'affectation prévue est de rigueur.

Si un employé temporaire embauché pour un surcroît de travail excède la période de travail de vingt-quatre (24) mois consécutifs, sur une ou plusieurs affectations, sans entente avec le Syndicat, la Ville doit afficher un poste permanent à moins qu'elle ne mette fin à l'emploi de l'employé temporaire concerné.

Lorsque cette période est interrompue par le remplacement d'un permanent absent, pour les motifs prévus à l'article 4.04 a) 1, elle reprend là où elle a été interrompue, si l'employé débute ensuite une affectation en surcroît consécutive au remplacement.



- b) L'employé temporaire peut être affecté, sur des remplacements d'un permanent absent et des surcroîts de travail, et pour chaque affectation l'article 4.06 s'applique.
- c) Un employé temporaire peut être requis de travailler moins d'une semaine complète de travail lorsqu'il s'agit de combler une absence prévue de moins d'une semaine ou lorsqu'il manque de travail. Il ne peut cependant être rappelé pour moins d'une journée complète ou quart de travail.
- d) L'utilisation d'un employé temporaire n'a pas pour effet d'entraîner l'abolition d'un poste permanent du même emploi, dans la division à laquelle cet employé est affecté.
- e) L'employé temporaire n'est pas assujéti à la présente convention, sauf en ce qui a trait au salaire, au travail supplémentaire, aux heures quotidiennes de travail, aux dispositions concernant les congés annuels et aux jours fériés fixés.

Le temps travaillé depuis la première date d'embauche pour la Ville est établi annuellement au 31 décembre de l'année qui précède la prise de congés annuels, et ce, afin de déterminer le nombre de semaines de congés annuels auquel il a droit en vertu de l'article 11.01.

La notion de service continu à laquelle réfère la Loi sur les normes du Travail, est utilisée pour le calcul des vacances lorsque le quantum de vacances normalement établi en vertu du présent article est de 3 semaines et moins.

La paie de congés annuels est de deux pour cent (2 %) par semaine de congés annuels à laquelle il a droit, calculée sur la rémunération annuelle totale reçue au 31 décembre de l'année qui précède la prise de congés annuels.

Tout employé temporaire ayant accumulé douze (12) mois et plus de temps travaillé est couvert par la garantie de remplacement de salaire courte durée et par la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux de l'article 14, de même que par le partage des primes applicables prévu à cet article. Aussi, il est assujéti à toutes les dispositions applicables à ces garanties et au contrôle des absences de l'article 15.

#### 4.05

En vertu de l'article 19.07, si aucun employé permanent n'accepte de remplacer un employé permanent absent ou d'assumer un surcroît de travail, la Ville peut utiliser un employé temporaire et l'y affecter.

#### 4.06

La Ville informe tout nouvel employé temporaire dès son embauche ou lors d'un changement d'affectation, de son motif d'embauche, du poste occupé, en précisant le nom de l'employé permanent remplacé s'il y a lieu. Il est informé de la durée prévue de son affectation, en précisant la date de début et de fin, ainsi que son salaire. Une copie de ces renseignements est fournie au Syndicat avant le début de la période de travail ou dans les meilleurs délais si l'affectation est de moins de cinq (5) jours. Une liste, comprenant le nom des employés temporaires et le poste qu'ils occupent, peut être obtenue sur demande du Syndicat.

#### 4.07

Le genre masculin comprend les deux (2) sexes, à moins que le contexte des présentes n'indique le contraire.

#### 4.08

Classification : Permet de déterminer le salaire des fonctions.

Employé : Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.01 de la présente convention collective de travail assujetti à la présente convention et travaillant pour l'employeur.

Promotion : Signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre dans une classe salariale supérieure.

Mutation : Signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre dans la même classe salariale.

Rétrogradation : Signifie le passage d'un employé d'une fonction à une autre dans une classe salariale inférieure.

Poste : Ensemble des tâches exécutées par une seule personne.

Fonction : Signifie un poste ou un groupe de postes dont les tâches sont décrites dans une description de fonction. Les fonctions existantes à la signature de la convention collective sont indiquées à l'annexe C et elles sont évaluées à l'aide du plan d'évaluation qui fait partie intégrante de la convention.

#### 4.09

Aux fins des articles 12 et 13, le terme « conjoints » désigne deux personnes :

1. Qui sont liées par le mariage ou l'union civile et qui cohabitent;
2. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

### **ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL**

#### 5.01

- a) Tout employé régi par la présente convention et tout nouvel employé embauché après la signature de celle-ci doit payer un montant équivalent à la cotisation syndicale.
- b) La Ville s'engage à déduire hebdomadairement, de la paie de tout employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indiquera le Syndicat de temps à autre, et à remettre mensuellement lesdites déductions au secrétaire-trésorier du Syndicat.
- c) Tout employé membre du Syndicat à la date de signature de la présente convention, ou qui le devient par la suite, doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de cette convention.
- d) Tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son embauche comme condition du maintien de son emploi.
- e) La Ville n'est pas tenue de congédier un employé expulsé du Syndicat.

#### 5.02

Le Syndicat a droit d'afficher les avis adressés à ses membres sur les propriétés de la Ville aux endroits approuvés par les autorités.

### 5.03

Lorsqu'un employé aura été dûment autorisé pour représenter le Syndicat à toute activité syndicale, il pourra le faire sans préjudice aux avantages qu'il retire de la convention et sans perte de salaire, à condition que de tels événements soient tenus pendant des jours ouvrables. Le ou les délégués devront aviser le directeur au moins sept (7) jours à l'avance. Le nombre de représentants ou de délégués est limité à trois (3) avec un maximum global de quatre cents (400) heures d'absence par année transférables d'une année à l'autre.

Le directeur du service peut accorder des absences sans solde en excédent de ce nombre.

### 5.04

La Ville accordera aux cinq (5) membres du comité de négociation ou aux trois (3) membres du comité de griefs, selon le cas, sauf en cas de grève ou de journées d'étude, tout le temps nécessaire à la négociation de la convention collective ou au règlement de griefs, avec les représentants de la Ville, et aux séances d'arbitrage, si leur présence est nécessaire, ceci sans perte de salaire. Elle autorise également les représentants du Syndicat à s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, afin d'assister, avec les représentants de la Ville, aux rencontres suivantes :

- a) Régime de retraite : un (1) représentant et un (1) observateur substitut du représentant.
- b) Assurances collectives : un (1) représentant et un (1) observateur substitut du représentant.
- c) Comité des relations de travail : trois (3) représentants.
- d) Comité de santé et sécurité du travail : trois (3) représentants.
- e) Comité d'accès à l'égalité : trois (3) représentants.
- f) Comité du programme d'aide aux employés : un (1) représentant.
- g) Comité conjoint d'évaluation des fonctions : trois (3) représentants.

#### 5.05

Les officiers du Syndicat peuvent, avec la permission du directeur, s'absenter de leur travail, et ce, sans solde pour voir à l'administration courante des affaires de leur Syndicat, autres que celles prévues à l'article 5.04.

#### 5.06

S'il devient nécessaire qu'un officier ou délégué s'absente de son poste de travail afin d'assumer ses responsabilités syndicales durant ses heures normales de travail, il en informera son supérieur immédiat à l'avance en complétant la formule prévue à cet effet.

#### 5.07

Les conseillers extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

#### 5.08

Le Syndicat s'engage à nommer des membres réguliers sur les comités paritaires internes du Service d'Hydro-Sherbrooke. En cas d'absence de l'un de ses membres, la partie syndicale nomme un substitut issu de l'exécutif syndical avec préavis raisonnable au directeur et en autant que ce substitut puisse être remplacé adéquatement dans ses fonctions.

### **ARTICLE 6 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

#### 6.01

Les classifications auxquelles s'applique la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention.

#### 6.02

Tout employé régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'annexe « B » pour sa classification. Toutefois, un taux minimum garanti d'augmentation est accordé, suite à l'étoilage de certaines fonctions de la convention collective, aux employés permanents titulaires de celles-ci à la date de la signature de la convention collective, tel que le prévoit le manuel d'évaluation et de classification des fonctions.

### 6.03

Les employés qui travaillent sur les quarts reçoivent une prime de 1,45 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h.

### 6.04

Si la Ville croit qu'il y a nécessité ou utilité d'abolir une ou des fonctions ou de fusionner ou de combiner deux (2) ou plusieurs fonctions, elle devra au préalable en discuter avec le Syndicat. Si les parties ne s'entendent pas, à la demande de la Ville ou du Syndicat, le grief sera débattu suivant la procédure de règlement des griefs, prévue à l'article 22 des présentes.

### 6.05

- a) La paie hebdomadaire des employés est versée aux deux (2) semaines le deuxième jeudi qui suit immédiatement la fin de la période de travail de deux (2) semaines et, advenant que ce jour-là soit une fête chômée, la paie est versée la veille, si la chose s'avère possible.
- b) La paie est versée par voie de virement automatique au compte à l'institution financière désignée par l'employé. Un talon de paie est accessible à l'employé par voie électronique.

### 6.06

Les détails suivants doivent apparaître sur les talons de paie de chaque employé :

- a) le nom ;
- b) le nombre d'heures travaillées ;
- c) le montant brut de la paie ;
- d) les détails de déductions ;
- e) le montant net de la paie ;
- f) le taux de l'employé.

Les heures accumulées en temps supplémentaire et le taux de salaire associé sont disponibles sur le portail des employés. Le cumul des heures de temps supplémentaire banquées de l'année civile en cours est également disponible.

## 6.07

Le salaire de l'employé permanent progresse d'échelon annuellement à sa date d'ancienneté générale. Pour les employés temporaires qui deviennent permanents, la date de progression d'échelon et la date d'ancienneté afin de déterminer le quantum de vacances auquel l'employé a droit, sont établies en tenant compte du temps travaillé comme employé temporaire en calculant le total des heures rémunérées au taux régulier depuis la première date d'embauche. La notion de service continu à laquelle réfère la *Loi sur les normes du travail*, est utilisée pour le calcul des vacances lorsque le quantum de vacances normalement établi en vertu du présent article est de 3 semaines et moins.

## **ARTICLE 7 - MOUVEMENT DE PERSONNEL**

### 7.01

Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, il est rémunéré au taux régulier de sa fonction. Il prend automatiquement l'horaire de ladite fonction.

### 7.02

Lorsqu'un employé est chargé temporairement d'accomplir un travail dans une classification supérieure à sa fonction et régie par la présente convention, il reçoit une augmentation minimale de 7 % et son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur y compris pour le travail supplémentaire, dès qu'il aura accompli cette fonction pour une demi-journée. Le salaire de l'employé en fonction supérieure ne peut dépasser le maximum prévu de la classe de la fonction à laquelle il est affecté, ni être payé en deçà du minimum de la classe salariale. Si un employé est en congés annuels ou en congés fériés alors qu'il a débuté un remplacement en fonction supérieure d'une durée de plus de trois (3) mois consécutifs, le taux supérieur n'est pas interrompu durant ceux-ci.

Suivant l'application de ce qui précède, si le salaire de l'employé se situe au dernier échelon de la classe du poste qu'il détient et qu'il a cumulé sur la fonction supérieure l'équivalent d'une année de temps travaillé (incluant les vacances prises au cours de la fonction supérieure) de manière continue ou discontinue, il bénéficie d'une augmentation correspondant à l'échelon suivant de cette fonction supérieure. Cette modalité s'applique jusqu'à ce que l'employé atteigne le maximum de la classe salariale de ladite fonction supérieure.

### 7.03

Lorsqu'un employé assume une fonction de cadre à la demande écrite du directeur du service, il reçoit, lorsqu'il travaille, une prime de 20 % calculée sur son salaire hebdomadaire régulier. Cette prime n'est pas interrompue pendant la période de congés annuels de l'employé s'il a accompli ce travail pendant au moins quatre (4) mois précédant sa période de congés annuels. Pendant toute la période où une telle prime est versée, aucun travail supplémentaire n'est payé ou accumulé. Le choix des vacances approuvé des employés syndiqués ne peut être modifié du fait qu'un employé syndiqué issu de cette section assume une fonction de cadre. En aucun cas, le salaire de la personne qui remplace ne doit dépasser le salaire de la personne remplacée et de plus, il ne doit jamais dépasser le maximum salarial de sa nouvelle classe.

### 7.04

- a) Dans les cas de mutation, l'employé a droit, à compter du moment où il occupe ladite fonction, au salaire de la classe en maintenant l'échelon dans lequel son salaire se situe.
- b) Si, volontairement, un employé postule sur une fonction de classification inférieure, il reçoit une réduction minimale de 7 % et son salaire est porté à l'échelon immédiatement inférieur à compter de la date où il occupe le poste. L'employé ne peut être payé en deçà du minimum de la classe de sa fonction.
- c) Lorsqu'un employé obtient une promotion ou une reclassification, il reçoit une augmentation minimale de 7 % et son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur. L'employé ne peut être payé en deçà du minimum de la classe de la fonction dans laquelle il est promu ou reclassifié. Son salaire ne peut non plus dépasser le maximum prévu de la classe salariale dans laquelle il est promu ou reclassifié.
- d) Lors de la reclassification d'une fonction à une classe inférieure, le taux de salaire de l'employé permanent titulaire de la fonction est maintenu et les principes concernant le salaire étoilé s'appliquent.
- e) L'employé permanent, qui est déplacé de sa fonction par la Ville en raison d'un des motifs indiqués à l'article 21.02, conserve le taux de salaire de la classe de son ancienne fonction avec pleine majoration annuelle, sauf si son salaire est étoilé. S'il vient à quitter la fonction assignée par la Ville, à l'occasion d'un affichage, il reçoit le salaire selon les modalités prévues dans les cas de promotion, de rétrogradation ou de mutation dès qu'il occupe sa nouvelle fonction.
- f) Malgré ce qui précède, l'employé qui obtient un poste qu'il a déjà occupé auparavant, ne pourra être payé en deçà de l'échelon détenu au moment où il a quitté ce poste.



## 7.05

Lorsque le supérieur immédiat désigne une équipe de deux techniciens en automatisme et contrôle pour effectuer un travail, le technicien en automatisme et contrôle le plus ancien de l'équipe est rémunéré en fonction supérieure pour la durée du travail.

## **ARTICLE 8 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### 8.01

- a) La semaine régulière de travail des employés visés par la présente convention est de quarante (40) heures réparties comme suit :

DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT :

De 7 h 55 à 11 h 55  
de 12 h 55 à 16 h 55

- b) L'heure allouée pour le repas est comprise entre 11 h 55 et 12 h 55, sauf si pour les besoins du service il y a entente entre les employés concernés et le chef de section pour poursuivre le travail durant cette période. En un tel cas, cette période ou partie de période est remise en temps le même jour ou sinon payée au taux du travail supplémentaire.

### 8.02

- a) La semaine régulière de travail des chefs techniciens et techniciens en automatisme et contrôle est de trente-sept heures et demi (37.5) réparties comme suit :

DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT :

De 7 h 55 à 11 h 55  
de 12 h 55 à 16 h 25

- b) L'heure allouée pour le repas est comprise entre 11 h 55 et 12 h 55, sauf si pour les besoins du service il y a entente entre les employés concernés et le chef de section pour poursuivre le travail durant cette période. En un tel cas, cette période ou partie de période est remise en temps le même jour ou sinon payée au taux du travail supplémentaire.

### 8.03

a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine suivant un horaire approuvé entre les parties pour :

- le mécanicien de véhicules
- le chef mécanicien de véhicules

b) Le chef monteur de lignes et le monteur de lignes affectés à l'horaire mixte (jour/soir) travaillent quarante (40) heures par semaine réparties ainsi :

Lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 13 h 55 à 22 h 55, incluant 30 minutes payées pour manger au centre Hydro.

Vendredi : de 7 h 55 à 11 h 55

La répartition des heures peut être modifiée par entente entre les parties.

### 8.04

Les heures régulières de travail des techniciens en assurance qualité, techniciens en conception et gestion des projets mécaniques et structuraux, techniciens en conception et gestion de projets, techniciens en gestion de l'entretien préventif et localisation et techniciens en gestion énergétique qui sont permanents ou à l'essai sont de trente-cinq (35) heures de travail par semaine réparties selon les principes suivants :

a) Tout employé doit travailler sept (7) heures par jour entre 7 h 55 à 11 h 55 et 12 h 55 à 16 h 55 selon un horaire personnalisé approuvé à l'avance par le chef de la division.

b) La présence est obligatoire entre :

- 8 h 55 et 11 h 25
- 13 h 25 et 15 h 55

c) La période minimale de repas est de 45 minutes et est comprise entre 11 h 55 et 12 h 55.

d) Il peut y avoir modification des horaires personnalisés par le directeur de service pour faciliter la formation ou l'organisation d'une réunion spéciale ou lorsque les exigences du service le nécessitent.

e) Il est entendu que l'application d'un horaire personnalisé ne doit pas diminuer ou entraver la qualité et/ou la quantité des services offerts et/ou la période des heures d'ouverture au public.

- f) En cas de mésentente sur l'application d'un horaire personnalisé, l'horaire ci-après mentionné s'applique.

DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT :

De 7 h 55 à 11 h 55  
de 12 h 55 à 15 h 55

8.05

Sauf dans les cas d'urgence, tous les employés dont les services sont requis un samedi, un dimanche ou un jour de fête chômé et payé, doivent être avertis au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et ils doivent fournir leur réponse dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'avis.

À moins que survienne un événement imprévu et incontrôlable, l'employé qui aura accepté d'accomplir du travail au taux du travail supplémentaire planifié sera tenu de l'accomplir à moins qu'il ne s'entende avec un autre employé pour le remplacer. Dans ce contexte, il devra en aviser son supérieur. L'employé remplaçant doit posséder les qualifications requises par la direction pour accomplir le travail.

8.06

- a) Dans les cas des employés appelés à faire du travail en dehors du centre où ils sont rattachés, la Ville doit ramener ces employés à leur centre pour l'heure régulière prévue pour le repas. Dans le cas contraire, la Ville facilite la prise du repas et paie l'allocation indiquée à l'alinéa e). Cette obligation ne s'applique pas aux employés qui ne doivent pas revenir au centre dans le cadre de leurs fonctions régulières.

L'allocation n'est pas payée lorsque le repas est fourni. Dans un tel cas, si la présence de l'employé est requise pour la période du repas, celle-ci est reconnue comme faisant partie de ses heures régulières de la journée, jusqu'à un maximum de trente (30) minutes. Cette disposition ne peut, en aucune façon, avoir pour effet d'occasionner du temps supplémentaire.

- b) Les employés qui doivent travailler en continu en travail supplémentaire précédant immédiatement une journée régulière de travail, pour toute la période normale du repas, ont droit à une allocation de repas et au temps alloué pour la prise de repas. Toutefois, si un employé est appelé le matin même, pour une panne, la Ville lui paie l'allocation de repas et lui accordera le temps alloué pour la prise de ce repas.

- c) Les employés qui doivent travailler au moins deux (2) heures de travail continu en travail supplémentaire, à la suite d'une journée régulière de travail, ont droit à une allocation de repas et le temps alloué pour la prise de ce repas, et ensuite à toutes les quatre (4) heures consécutives en travail supplémentaire. Lorsque le travail supplémentaire n'est pas effectué en continuité de la journée régulière de travail, les employés ont droit à une allocation de repas et le temps alloué pour la prise de ce repas à toutes les quatre (4) heures consécutives.
- d) L'employé qui travaille un samedi, un dimanche ou pendant un jour férié au taux du travail supplémentaire, entre 6 h et 18 h, et qui occupe et excède toute période normale de repas, a droit à l'allocation de repas et le temps alloué pour la prise de ce repas. À l'extérieur de cette période, à toutes les quatre (4) heures consécutives en travail supplémentaire, les employés ont droit à une allocation de repas et le temps alloué pour la prise de ce repas.
- e) Aux fins d'application du présent article :
- i) Les périodes normales de repas sont les suivantes :
- |            |      |   |      |
|------------|------|---|------|
| Déjeuner : | 7 h  | à | 8 h  |
| Dîner :    | 12 h | à | 13 h |
| Souper :   | 17 h | à | 18 h |
- ii) Les allocations de repas applicables au présent article sont :
- |          |                             |
|----------|-----------------------------|
| 10,00 \$ | pour le déjeuner;           |
| 19,00 \$ | pour le dîner ou le souper. |

## 8.07

Les employés ayant obtenu, après le 25 janvier 1993, un poste de monteur de lignes qualifié et un poste de monteur de lignes, ayant minimalement dix-huit (18) mois d'expérience et aptes à travailler sous tension, sont appelés à remplacer, pour toute absence de plus d'un mois, le monteur de lignes affecté à l'horaire mixte (jour/soir). La période d'un mois peut être moindre si les besoins du service le justifient.

Cette disposition n'est appliquée qu'en dernier recours, c'est-à-dire une fois que le processus prévu à l'article 19.07 a été appliqué.

## **ARTICLE 9 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### 9.01

Tout employé couvert par la présente convention, requis de travailler en dehors de ses heures régulières, est payé au taux du travail supplémentaire.

### 9.02

Du lundi au samedi inclusivement : le taux du travail supplémentaire est égal au taux de salaire régulier de l'employé majoré de 50 %.

Le dimanche et les jours fériés : le taux du travail supplémentaire est égal au taux de salaire régulier de l'employé majoré de 100 %.

Dans le cas des répartiteurs du C.C.R. qui travaillent suivant l'horaire de l'annexe F, le dimanche correspond au premier jour de repos prévu dans une même semaine.

### 9.03

Nonobstant tout état d'urgence, tout travail exécuté par les équipes d'urgence en dehors des heures quotidiennes régulières est considéré comme travail supplémentaire.

### 9.04

- a) Les employés sont libres d'accepter ou de refuser de faire du travail supplémentaire en autant que la Ville a le nombre de volontaires requis aptes à faire le travail désiré. Le travail supplémentaire est offert à tour de rôle parmi les employés aptes à accomplir le travail et couverts par la présente convention dont le nom apparaît aux listes établies par la direction. Au moment de l'offre du travail supplémentaire, l'employé absent du travail pour quel que soit le motif (congrés annuels, maladie, accident du travail, banque d'heures de travail supplémentaire, etc.) n'a pas à être appelé en travail supplémentaire. L'employé en congés annuels peut toutefois indiquer sa disponibilité à être appelé en travail supplémentaire en complétant le formulaire approprié.
- b) Une erreur humaine et non préméditée à l'occasion d'un appel pour du travail supplémentaire ne peut faire l'objet d'un grief d'un employé ou du Syndicat, en autant que le service prenne les mesures raisonnables pour en empêcher la répétition.

- c) À l'occasion d'un appel pour une panne ou une urgence le matin ou le midi, du lundi au vendredi, le travail supplémentaire est offert en priorité parmi les employés qui sont présents au centre Hydro en tenant compte de l'ordre sur les listes établies par la direction.
- d) Si du travail supplémentaire est requis en continuité avant ou après l'horaire régulier, il est offert en priorité à l'employé qui l'accomplit en temps régulier. L'équipe est complétée en faisant appel à du personnel des listes établies par la direction.

#### 9.05

Pour les fins du présent article, lorsque du travail est effectué au taux du travail supplémentaire, il est comptabilisé demi-heure par demi-heure.

Toute fraction d'une demi-heure résultant de l'addition du nombre total de minutes travaillées au taux du travail supplémentaire sera considérée comme demi-heure entière.

#### 9.06

Il est loisible pour les employés permanents d'accumuler dans une banque de temps des heures supplémentaires travaillées et de reprendre en congés annuels le temps ainsi accumulé en travail supplémentaire, le tout suivant les modalités suivantes :

- a) Une période maximale de vingt (20) jours par année peut ainsi être accumulée et prise. Malgré ce qui précède, les répartiteurs C.C.R. peuvent accumuler et prendre une période maximale de 200 heures.
- b) La prise en congés annuels du temps ainsi accumulé ne doit pas nécessiter de remplacement en travail supplémentaire ni occasionner de travail supplémentaire.
- c) Ces congés annuels doivent être pris seulement avec l'approbation du directeur ou son représentant.
- d) En utilisant le formulaire approprié, le solde du temps qui n'a pas été épuisé peut être liquidé en argent sur demande de l'employé moyennant un préavis minimal de trois (3) semaines, vers le 15 juin ou vers le 15 décembre. À la fin de l'année, l'équivalent monétaire du solde non épuisé est transféré à l'année suivante sans jamais dépasser vingt (20) jours ou 200 heures pour les répartiteurs C.C.R. en banque pour une année donnée.

9.07

- a) Tout employé qui doit revenir de chez lui afin de travailler au taux du travail supplémentaire durant sa semaine normale de travail ou un samedi est payé un minimum de cinq (5) heures à son taux de salaire régulier. Ce minimum garanti est applicable de 7 h à 23 h, du lundi au samedi. Le travail supplémentaire effectué en continuité à l'intérieur de cette plage horaire, est payé au taux de salaire régulier de l'employé majoré de 50 %.
- b) Tout employé qui doit revenir de chez lui afin de travailler au taux du travail supplémentaire un dimanche ou pendant un jour férié est payé un minimum de six (6) heures à son taux de salaire régulier. Ce minimum garanti est également applicable de 23 h à 7 h, du dimanche au samedi. Le travail supplémentaire effectué en continuité à l'intérieur de cette plage horaire, est payé au taux de salaire régulier de l'employé majoré de 100 %.
- c) N'est pas considéré aux fins de la rémunération minimale prévue au présent article :
  - i) Tout travail effectué dans l'heure précédant le début de l'horaire régulier s'il s'agit de travail supplémentaire planifié. En un tel cas, l'employé visé est payé le temps fait à raison du taux régulier majoré de 50 %.
  - ii) Tout travail effectué dans l'heure précédant le début de l'horaire régulier s'il s'agit de travail supplémentaire non planifié. En un tel cas, l'employé visé est payé une heure au taux régulier majoré de 50 %, ou de 100 % si le travail coïncide avec la plage 23 h – 7 h prévue à l'alinéa b) du présent article.
  - iii) Tout travail effectué pendant l'heure du repas. En un tel cas, l'employé visé sera payé le temps fait à raison du taux régulier majoré de 50 %.
  - iv) Tout travail effectué en continuité de l'horaire régulier de travail. En un tel cas, l'employé visé sera payé le temps fait à raison du taux régulier majoré de 50 %.
- d) Lorsqu'un employé est retenu pour effectuer une tâche en travail planifié en dehors des heures régulières de travail et que le travail est annulé ou reporté, l'employé est automatiquement reconnu s'être déplacé de chez lui pour travailler au taux du travail supplémentaire, à moins que ce travail soit reporté à l'intérieur de la même semaine où il est désigné pour répondre aux appels d'urgence.

#### 9.08

Chaque semaine, à tour de rôle, un chef monteur et un monteur de lignes ayant minimalement dix-huit (18) mois d'expérience et apte à travailler sous tension sont désignés par la Ville pour voir aux troubles, répondre aux appels d'urgence et à tout autre travail de nature imprévue qui survient après les heures régulières de travail.

#### 9.09

Chaque semaine, à tour de rôle, un technicien de la Section services, un technicien de la Section exploitation, un mécanicien industriel ou le machiniste mécanicien industriel de la Section entretien et construction et un technicien en gestion énergétique, sont désignés par la Ville pour voir aux troubles, répondre aux appels d'urgence et à tout autre travail de nature imprévue qui survient après les heures régulières de travail.

#### 9.10

Lors des congés fériés du temps des fêtes et des deux fins de semaine de cette période, le directeur nomme deux (2) chefs monteurs et deux (2) monteurs de lignes ayant minimalement dix-huit (18) mois d'expérience et aptes à travailler sous tension, pour voir aux troubles, répondre aux appels d'urgence et tout autre travail de nature imprévue. L'employé ainsi nommé doit se trouver un remplaçant qualifié s'il n'est pas disponible à travailler.

#### 9.11

Lors d'un appel qui survient après les heures régulières de travail pour voir aux troubles, répondre aux appels d'urgence et à tout autre travail de nature imprévue, toute équipe de monteurs est composée d'au moins un (1) monteur ayant minimalement dix-huit (18) mois d'expérience et apte à travailler sous tension et d'un (1) chef monteur ou un monteur qualifié pour occuper un poste de chef monteur.



## **ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS**

### 10.01

- a) La Ville accorde aux employés visés par la présente convention quinze (15) jours fériés par année garantis, chômés et payés à leur taux régulier, dont onze (11) qui sont :

Le jour de l'An  
Le lendemain du jour de l'An  
Le Vendredi saint  
Le lundi de Pâques  
La journée nationale des patriotes  
La fête nationale du Québec  
La fête du Canada  
La fête du Travail  
Le jour de l'Action de grâces  
La Noël  
Le lendemain de Noël.

Si un ou plusieurs de ces jours coïncident avec un jour non ouvrable, il(s) est (sont) repris à une date désignée par la Ville.

La fête nationale du Québec et la fête du Canada sont chômées à des dates convenues entre les parties ou aux dates fixées par la Loi.

Sauf pour l'employé qui quitte pour la retraite, les jours restants mobiles sont accordés au prorata du temps travaillé pour l'employé permanent qui n'a pas travaillé l'année complète de calendrier (sous réserve de l'application de l'article 10.08 en cas d'absence en maladie).

Tous les jours de congés civiques proclamés par le Maire.

- b) Les quatre (4) jours restants sont mobiles et chômés à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail. Lorsque le 24 décembre et le 31 décembre coïncident avec des journées ouvrables, deux (2) journées mobiles sont alors fixées et chômées à ces dates. Les deux (2) jours restants sont laissés mobiles, ils seront chômés à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail.
- c) Lorsqu'il y a un férié dans une semaine calendrier de travail du chef monteur de lignes et du monteur de lignes affectés à l'horaire mixte (jour/soir) qui coïncide avec un quart de travail de cet horaire, ces employés sont affectés à l'horaire normal prévu à l'article 8.01 pour toute ladite semaine.

#### 10.02

Tout employé visé par la présente convention, sauf ceux travaillant sur les équipes de rotation ou sur du service continu, requis de travailler un de ces jours de fête, reçoit le paiement de la fête et est payé à raison du taux régulier majoré de 100 % de son salaire régulier pour les heures travaillées.

#### 10.03

Tout employé visé par la présente convention, travaillant sur des équipes de rotation et sur du service continu et qui travaille d'après l'horaire régulier, reçoit le paiement de la fête en plus de son salaire régulier.

#### 10.04

Pour les employés travaillant sur des équipes de rotation et sur du service continu, les jours fériés sont les suivants :

- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi saint
- Le Samedi saint
- Le lundi de Pâques
- La Journée nationale des patriotes
- La fête nationale du Québec
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- Le jour de l'Action de grâces
- Le 1<sup>er</sup> novembre
- Le 8 décembre
- Le 24 décembre
- La Noël
- Le lendemain de Noël
- Le 31 décembre

Tous les jours de congés civiques proclamés par le Maire.

Il est accordé un jour mobile aux employés travaillant sur des équipes de rotation et sur du service continu. Cette journée est chômée et payée à une date convenue entre l'employé et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail.

- a) Un crédit annuel de 142,8 heures (136 heures pour un horaire de 40 heures) équivaut aux 16 congés fériés et un congé mobile prévus à l'alinéa précédent. Les répartiteurs et les opérateurs C.C.R. anticipent dans l'année courante le nombre d'heures de congés fériés nécessaire pour compléter leur paie normale à même leurs crédits de jours fériés.
- b) Tous les jours fériés sont accumulés et l'employé a le loisir de reporter son jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat en fonction des exigences du secteur de travail si un remplaçant qualifié est disponible à travailler, ou se les faire payer la journée occurrente du congé férié.
- c) Si l'employé est appelé à travailler à la date de son jour férié reporté, il est rémunéré au taux régulier majoré de 100 % pour les heures travaillées.
- d) Le ou vers le 15 décembre, les répartiteurs et les opérateurs qui n'ont pu bénéficier de leurs jours fériés reportés se verront rembourser les heures non utilisées à leur taux de salaire régulier.

#### 10.05

Un jour férié vaut sept (7) heures si la semaine normale de l'employé visé est de trente-cinq (35) heures, sept heures et demie (7 h 30) si la semaine normale de l'employé visé est de trente-sept heures et demie (37 h 30), huit (8) heures si la semaine normale de l'employé visé est de quarante (40) heures et huit heures vingt-quatre minutes (8 h 24) si la semaine normale de l'employé visé est de quarante-deux (42) heures.

#### 10.06

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé devra accomplir ses fonctions ordinaires, la veille ou le lendemain du jour férié chômé, à moins que le congé hebdomadaire de cet employé n'ait été fixé soit la veille, soit le lendemain ou à moins que son absence ne soit approuvée auprès de l'administration.

#### 10.07

Les congés prévus à l'article 10.04 sont observés la journée occurrente, à moins que le gouvernement provincial ou fédéral fixe une autre journée.

10.08

Au cours de la période dite de court terme du régime d'assurance-salaire et lorsque les absences cumulées et non consécutives d'une année ne dépassent pas vingt-six (26) semaines, tout employé absent pour une cause prévue au régime d'assurance-salaire a droit au paiement complet des jours fériés prévus à la convention collective de travail et la Ville en assume entièrement le coût.

Cependant, en période dite de long terme du régime, tant que durera la maladie ou l'invalidité, seules les dispositions du régime d'assurance-salaire s'appliquent.

## **ARTICLE 11 - CONGÉS ANNUELS**

11.01

Tout employé couvert par la présente convention a droit pour les congés annuels pris entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année et le 30 avril de l'année de congés annuels :

- a) S'il a moins d'un (1) an de service, à un (1) jour de congés annuels pour chaque mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- b) À deux (2) semaines de congés annuels payés à son taux régulier de salaire après douze (12) mois de service continu.
- c) Après trois (3) ans de service continu, à trois (3) semaines de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- d) Après sept (7) ans de service continu, à quatre (4) semaines de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- e) Après onze (11) ans de service continu, à quatre (4) semaines et un (1) jour de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- f) Après quatorze (14) ans de service continu, à quatre (4) semaines et deux (2) jours de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- g) Après quinze (15) ans de service continu, à cinq (5) semaines de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- h) Après dix-neuf (19) ans de service continu, à cinq (5) semaines et un (1) jour de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.

- i) Après vingt et un (21) ans de service continu, à cinq (5) semaines et deux (2) jours de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- j) Après vingt-trois (23) ans de service continu, à cinq (5) semaines et trois (3) jours de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- k) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à six (6) semaines de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.

La période de congés annuels est réputée débiter à la fin de la dernière journée régulière de travail et se terminer au début de la première journée régulière de travail.

#### 11.02

La période du service continu donnant droit à de tels congés annuels s'établit du premier 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année courante à la date anniversaire d'entrée en service de l'employé.

Il est entendu que si un employé a droit à une semaine additionnelle de congés annuels après le 1<sup>er</sup> mai, mais au plus tard le 31 décembre de l'année courante, il pourra choisir sa semaine additionnelle de congés annuels pendant la période de choix de congés annuels.

#### 11.03

- a) La période de prise de congés annuels est comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de l'année subséquente. La rémunération des semaines de congés annuels est disponible selon la même fréquence de versement du salaire régulier.
- b) Si un employé demande sur le formulaire usuel de s'absenter une semaine complète du lundi au vendredi en combinant des jours de congés annuels avec soit un (ou des) jour(s) de la banque de travail supplémentaire, un jour mobile ou un jour férié, la rémunération est versée selon la même fréquence de versement du salaire régulier.

#### 11.04

- a) Le choix des dates de congés annuels débute le 1<sup>er</sup> mars et se termine le 21 mars de l'année en cours.

À cette occasion, l'employé choisit des dates pour au moins 2/3 des congés annuels auxquels il a droit arrondi à la semaine complète la plus près. Le solde de ses congés annuels doit être choisi au plus tard le 1<sup>er</sup> février.

L'employé ne peut prendre consécutivement plus de trois (3) semaines de congés annuels à moins d'entente avec le directeur du service.

- b) Les dates de congés annuels sont déterminées au plus tard le 15 avril (ou le 15 février pour les soldes de congés annuels) par le directeur du service et celui-ci tient compte des besoins du service et du choix exprimé par les employés dans leur département respectif, selon l'ordre d'ancienneté générale.
- c) Les congés annuels des employés déterminés par le directeur du service ne peuvent être déplacés que dans les périodes libres et avec l'approbation de ce dernier.
- d) Les congés annuels demandés après le 1<sup>er</sup> mai peuvent être accordés par la direction du service en tenant compte de l'ordre des demandes faites et des périodes libres. La direction du service doit répondre dans un délai de dix (10) jours de calendrier.

#### 11.05

Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il aura droit aux bénéfiques des jours de congés annuels accumulés à la date de son départ, conformément aux paragraphes précédents.

#### 11.06

- a) Un employé qui est absent par maladie ou accident et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses congés annuels peut, s'il le désire, remettre ses congés annuels à une date fixée à la suite d'un accord entre l'employé et le chef de division concerné.
- b) Lorsqu'un employé est victime d'un accident ou d'une maladie pendant la période fixée pour ses congés annuels, à compter de la date de l'examen médical, les jours approuvés en maladie n'affectent pas ses congés annuels et ils sont remis à une date fixée à la suite d'un accord entre l'employé et le chef de division concerné.

#### 11.07

Si un ou des jours de fête mentionnés à l'article 10 coïncident avec la période de congés annuels d'un employé, ce jour ou ces jours devront être pris en congé après la période de congés annuels en question, après entente avec la Ville.

11.08

Il peut y avoir report à l'année subséquente d'un maximum de dix (10) jours de congés annuels qui doivent être pris dans l'année de report. La période des congés annuels reportée, approuvée par le directeur, n'est pas sujette à la procédure de 11.04. Il est entendu que les jours de congés annuels ainsi reportés sont payés au salaire de l'année où ils sont dus.

## **ARTICLE 12 - CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS SOLDE**

12.01

Tout employé peut, sur demande, bénéficier d'un congé sans diminution de salaire dans les cas suivants :

- a) Lors du mariage ou d'une union civile de l'employé : trois (3) jours ouvrables;
- b) Lors du mariage ou d'une union civile d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur : le jour de l'événement.
- c) Lors du décès du conjoint, d'un enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables.
- d) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours ouvrables;
- e) Lors du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent ou grand-parent du conjoint, d'un petit-enfant, d'un petit-enfant du conjoint, d'un gendre, d'une bru, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur (si né de la même mère ou du même père) : trois (3) jours.
- f) Lors du décès d'un oncle, d'une tante : le jour de la cérémonie funéraire.
- g) À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant qui n'est pas celui de son conjoint, l'employé bénéficie de deux (2) jours sans perte de salaire qui sont pris dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance pour le père ou la date de l'adoption pour un conjoint.

Les employés travaillant par quart, en rotation, peuvent prendre ces jours séparément si nécessaire pour assister au baptême.

## 12.02

Lorsqu'il est établi que l'employé a un nouveau conjoint, les congés spéciaux prévus au présent article ne s'appliquent plus à l'égard de l'ex-conjoint et de la famille de ce dernier.

## 12.03

- a) Dans tous les cas de décès, les jours de congés spéciaux sont comptés à partir de la date du décès et ne sont accordés que si l'employé assiste à la cérémonie funéraire. Ces congés sont payés lorsqu'ils sont accordés en jours ouvrables. Dans les cas de décès prévus à l'article 12.01 e) et f), ils sont payés en autant qu'ils coïncident avec des jours ouvrables.
- b) Si un jour de congé additionnel est nécessaire pour assister aux funérailles ou à l'inhumation en dehors de la période des congés spéciaux, il est accordé aux mêmes conditions que ce que prévoit le paragraphe a) qui précède.

Si la cérémonie funéraire a lieu à plus de deux cent vingt-cinq (225) kilomètres de Sherbrooke, un jour additionnel est accordé aux mêmes conditions que ce que prévoit le paragraphe a) qui précède.

- c) Dans les cas de décès pour lesquels les congés sont accordés avec rémunération, l'employé peut, si nécessaire et sur présentation d'une attestation de ces faits, répartir les jours ainsi alloués pour assister aux événements suivants : visite au salon funéraire, cérémonie funéraire, inhumation ou vaquer à ses obligations de liquidateur de la succession, et ce, dans un délai de soixante (60) jours suivant la date du décès.

## 12.04

Les congés spéciaux sont payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables et ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des congés prévus à la convention collective. Dans les cas de décès prévus à l'article 12.01 c) et d), si tels congés coïncident avec des jours fériés ou congés annuels, tels jours fériés ou congés annuels sont alors reportés après entente avec le supérieur immédiat. Les congés spéciaux ne sont ni payés ni reportés lorsqu'ils surviennent à l'occasion d'une absence au travail pour toute autre raison (maladie, congé sans solde, etc.).

## 12.05

Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé devra fournir, sur demande de l'administration, la preuve ou l'attestation de ces faits.



## 12.06

Dans tous les cas d'absences prévues au régime d'absences par maladie et de congés spéciaux, l'employé doit aviser son supérieur immédiat pour quitter son travail ou en son absence avertir la personne préposée aux absences qu'il sera absent et en indiquer la cause.

## 12.07 Devoirs judiciaires

Dans le cas où un employé est requis de témoigner devant une Cour de justice dans une cause à laquelle il n'est pas une partie impliquée, ou d'agir comme juré dans un procès criminel, son salaire brut est réduit du montant de l'indemnité non imposable reçue à cette occasion. Toutefois, les déductions pour les assurances collectives et le régime de retraite continuent d'être calculées sur la base du salaire brut régulier.

## 12.08 Congés sans solde

- a) Tout employé permanent, après cinq (5) ans de service peut obtenir un congé sans solde d'une durée minimum de trois (3) mois et d'un maximum d'un (1) an. Si le congé a pour but d'aller travailler à son propre compte, la durée du congé sans solde est d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum d'un (1) an. S'il s'agit d'aller travailler pour un autre employeur, la durée du congé sans solde est d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de six (6) mois. Un congé sans solde est renouvelable une fois par période de quatre (4) ans de service.

L'employé peut faire la demande au directeur du service qui peut la refuser lorsque, à son avis, il estime que les impératifs du service l'exigent, que le motif invoqué par l'employé est déraisonnable ou que la nature du congé présente un conflit avec les intérêts de la Ville.

- b) S'il advient qu'un employé obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée et l'employé concerné est considéré comme ayant remis sa démission à compter de la date du début de son congé sans solde.
- c) Les congés annuels de l'employé en congé sans solde sont réduits selon le prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction. Pendant toute la durée du congé sans solde, l'employé concerné perd les jours fériés et les congés spéciaux prévus à la convention et toutes les autres allocations monétaires qui peuvent être reliées à son travail.

- d) L'employé en congé sans solde doit continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et il doit verser la totalité des primes requises. S'il désire accumuler au régime de retraite, le temps de son congé sans solde, il doit verser ses cotisations et celles de la Ville.
- e) Tout employé qui obtient une période d'absence minimale de trois (3) mois devra avertir le directeur quinze (15) jours avant l'expiration de la période d'absence, s'il a l'intention de reprendre ou non le travail au service de la Ville.

## 12.09

Un employé permanent peut obtenir jusqu'à un maximum de dix (10) jours sans solde par année. Le ou les jours sans solde sont pris un (1) jour à la fois ou consécutivement, et ce, à des dates choisies par l'employé. Ils doivent être acceptés au préalable par le directeur du service ou son représentant, sauf en cas d'urgence imprévu pour lequel l'employé doit demander l'autorisation de s'absenter à son supérieur immédiat au plus tard dans les quinze (15) minutes qui suivent son heure d'entrée normale au travail.

## **ARTICLE 13 - CONGÉS PARENTAUX**

### 13.01 Congé de maternité

- a) L'employée enceinte peut se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- b) Pour bénéficier du congé de maternité, l'employée doit transmettre au Service des ressources humaines, au moins deux (2) semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date où débutera son congé et la date prévue de son retour au travail. Un certificat signé par un médecin ou par une sage-femme, dûment accréditée par les autorités compétentes, doit accompagner l'avis et attester la grossesse et la date prévue de la naissance.
- c) L'avis écrit peut être de moins de deux (2) semaines si un certificat médical établit le besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- d) La répartition des semaines de congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée.

- e) L'employée peut retarder la date de retour au travail qu'elle avait indiquée avant son départ en faisant parvenir au Service des ressources humaines un autre avis écrit, indiquant la nouvelle date de retour au travail, au moins deux (2) semaines avant la date prévue originalement.
- f) L'employée peut devancer la date de retour au travail qu'elle avait indiquée avant son départ en faisant parvenir au Service des ressources humaines un autre avis écrit, indiquant la nouvelle date de retour au travail, au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date de retour au travail.
- g) L'employée doit se conformer à la procédure inscrite au présent article pour maintenir son lien d'emploi avec la Ville.
- h) L'employée en congé de maternité continue de participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et continue à verser sa part des primes requises. Durant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler ses congés annuels et son ancienneté et doit continuer ses cotisations au régime de retraite afin de se voir créditer ses années de service au régime de retraite. L'employée qui ne veut pas verser ses cotisations pour maintenir son crédit de rente doit en aviser la Ville sur le formulaire prescrit. Dans ce cas, la Ville ne verse pas de cotisation pour cette employée et le crédit de rente pour la période d'absence n'est pas accumulé pour elle.
- i) L'employée qui compte vingt (20) semaines d'emploi au service de la Ville avant le début de son congé de maternité et qui reçoit des prestations de maternité en vertu du régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité complémentaire pour chacune des semaines où des prestations de maternité en vertu du régime québécois d'assurance parentale lui sont versées, égale à la différence entre les prestations versées et 93 % de son salaire brut régulier.

En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité complémentaire des prestations brutes du régime québécois d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par l'employée ne peut être supérieure à 95 % du salaire brut régulier.

- j) Le salaire brut régulier équivaut pour fins de calcul de l'indemnité prévue au présent article au salaire brut correspondant à la classe et à l'échelon du poste régulier qu'occupe l'employée au moment de son départ en congé de maternité. Si, au moment du départ pour son congé de maternité, l'employée occupe temporairement une fonction supérieure au poste qu'elle détient par affichage, le salaire brut régulier est alors réputé être le salaire du poste qu'elle détient par affichage.
- k) La Ville ne verse à l'employée en congé de maternité aucune autre indemnité que celle prévue au présent article pour toute la durée du congé de maternité :

- i) Aucun versement du régime de congé à salaire différé ou d'une indemnité de départ n'est augmenté ou diminué par l'indemnité complémentaire reçue.
  - ii) L'employée n'a aucun droit acquis au versement de l'indemnité complémentaire, sauf le droit de recevoir celle-ci pendant son congé de maternité.
- l) La Ville ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le Conseil de gestion de l'assurance parentale ou Revenu Québec lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.
- m) Advenant des modifications à la *Loi sur l'assurance parentale* ou à la *Loi sur le ministère du revenu*, ayant pour effet de rendre non imposables les prestations versées par le régime québécois d'assurance parentale, la base du calcul de l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe i) sera revue pour tenir compte de ces modifications.

### 13.02 Congé pour adoption

- a) En plus du congé prévu à l'article 13.04, l'employé qui adopte légalement un enfant et qui se voit accorder des prestations du régime québécois d'assurance parentale relativement à une adoption bénéficie sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines d'un congé pour adoption d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines. Comme il est parfois difficile dans un cas d'adoption d'aviser deux (2) semaines à l'avance de la date d'adoption, tout employé qui désire se prévaloir de ce congé doit aviser le Service des ressources humaines aussitôt qu'il croit être sur le point de se voir confier un enfant.
- b) L'employé en congé d'adoption continue de participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et continue à verser sa part des primes requises. Durant le congé d'adoption, l'employé continue d'accumuler ses congés annuels et son ancienneté et doit continuer ses cotisations afin de se voir créditer ses années de service au régime de retraite. L'employé qui ne veut pas verser ses cotisations pour maintenir son crédit de rente doit en aviser la Ville sur le formulaire prescrit. Dans ce cas, la Ville ne verse pas de cotisation pour cet employé et le crédit de rente pour la période d'absence n'est pas accumulé pour lui.
- c) L'employé qui compte vingt (20) semaines d'emploi au service de la Ville avant le début de son congé pour adoption et qui reçoit des prestations d'adoption du régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir durant son congé d'adoption une indemnité complémentaire pendant une période maximale de dix-huit (18) semaines au cours desquelles des prestations d'adoption en vertu du régime québécois d'assurance parentale lui sont versées, indemnité complémentaire égale à la différence entre les prestations versées et 93 % de son salaire brut régulier.

En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité complémentaire des prestations brutes du régime québécois de l'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par l'employé ne peut être supérieure à 95 % du salaire brut régulier.

- d) Le salaire brut régulier équivaut pour fins de calcul de l'indemnité prévue au présent article au salaire brut correspondant à la classe et à l'échelon du poste régulier qu'occupe l'employé au moment de son départ en congé pour adoption. Si, au moment de son départ pour son congé d'adoption, l'employé occupe temporairement une fonction supérieure au poste qu'il détient par affichage, le salaire brut régulier est alors réputé être le salaire du poste qu'il détient par affichage.
- e) Le Ville ne verse à l'employé en congé pour adoption aucune autre indemnité que celle prévue au présent article pour toute la durée du congé d'adoption :
  - i) Aucun versement du régime de congé à salaire différé ou d'une indemnité de départ n'est augmenté ou diminué par l'indemnité complémentaire reçue.
  - ii) L'employé n'a aucun droit acquis au versement de l'indemnité complémentaire, sauf le droit de recevoir celle-ci pendant son congé d'adoption.
- f) La Ville ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le Conseil de gestion de l'assurance parentale ou Revenu Québec, lorsque le revenu de l'employé excède une fois et demie le maximum assurable.
- g) Advenant des modifications à la *Loi sur l'assurance parentale* ou à la *Loi sur le ministère du revenu* ayant pour effet de rendre non imposables les prestations versées par le régime québécois d'assurance parentale, la base de calcul de l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe c) sera revue pour tenir compte de ces modifications.

### 13.03 Congé sans solde

- a) L'employé, à la suite d'une naissance ou à l'occasion d'une adoption, peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-quatre (54) semaines. Ce congé suit immédiatement le congé parental si ce dernier est pris immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Dans le cas contraire, il doit être pris immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
- b) Pour bénéficier de ce congé, l'employé doit transmettre au Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant la fin de son congé parental un avis écrit mentionnant la date à laquelle débute le congé et la date du retour au travail.

- c) La date de retour au travail peut être retardée ou devancée selon le cas en suivant les dispositions des articles 13.01 e) ou 13.01 f).
- d) Les congés annuels de l'employé en congé sans solde sont réduits selon le prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction. Pendant toute la durée du congé sans solde, l'employé concerné perd les jours fériés et les congés spéciaux prévus à la convention et toutes les autres allocations monétaires qui peuvent être reliées à son travail.
- e) L'employé en congé sans solde continue de participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et il doit verser la totalité des primes requises. S'il désire accumuler au régime de retraite le temps de son congé sans solde, il doit verser ses cotisations et celles de la Ville.

#### 13.04 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant d'âge mineur ont droit à un congé parental sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.
- c) Pour bénéficier de ce congé, l'employé doit transmettre au Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant son départ un avis écrit mentionnant la date prévue du début du congé et celle prévue du retour au travail.
- d) L'employé peut retarder la date de retour au travail indiquée avant son départ en faisant parvenir au Service des ressources humaines un autre avis écrit qui indique la nouvelle date de retour au travail, au moins deux (2) semaines avant la date prévue originalement.
- e) L'employé peut devancer la date de retour au travail qu'il avait indiquée avant son départ en faisant parvenir au Service des ressources humaines un autre avis écrit, indiquant la nouvelle date de retour au travail, au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date de retour au travail.
- f) L'employé doit se conformer à la procédure inscrite au présent article pour maintenir son lien d'emploi avec la Ville.

### 13.05 Congé de paternité

- a) Le père d'un nouveau-né a droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines continues qui débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Ce congé peut être pris après un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celui-ci.
- b) L'employé qui compte vingt (20) semaines d'emploi au service de la Ville avant le début de son congé de paternité et qui reçoit des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir durant son congé de paternité une indemnité complémentaire pour chacune des semaines où des prestations de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale lui sont versées, égale à la différence entre les prestations qu'il reçoit et 93 % de son salaire brut régulier. L'indemnité complémentaire est appliquée sur une période maximale de dix-huit (18) semaines s'il prend, à la suite de son congé de paternité de cinq (5) semaines, un congé parental et qu'il reçoit du Régime québécois d'assurance parentale des prestations parentales pendant ces treize (13) semaines. L'indemnité complémentaire est appliquée sur une période maximale de quinze (15) semaines si l'employé a reçu des prestations de paternité pendant trois (3) semaines.

En aucun cas, au cours de toute semaine, la somme de l'indemnité complémentaire des prestations brutes du Régime québécois d'assurance parentale et de toute autre rémunération touchée par l'employé ne peut être supérieure à 95 % du salaire brut régulier.

- c) Le salaire brut régulier équivaut, pour fins de calcul de l'indemnité prévue au présent article, au salaire brut correspondant au poste régulier qu'occupe l'employé au moment de son départ en congé de paternité. Si, au moment de son départ pour son congé de paternité, l'employé occupe temporairement une fonction supérieure au poste qu'il détient par affichage, le salaire brut régulier est alors réputé être le salaire du poste qu'il détient par affichage.
- d) La Ville ne verse à l'employé en congé de paternité ou parental aucune autre indemnité que celle prévue au présent article pour toute la durée du congé de paternité et parental :
  - i) Aucun versement du régime de congé à salaire différé ou d'une indemnité de départ n'est augmenté ou diminué par l'indemnité complémentaire reçue.
  - ii) L'employé n'a aucun droit acquis au versement de l'indemnité complémentaire, sauf le droit de recevoir celle-ci pendant son congé de paternité et parental.

- e) La Ville ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le Conseil de gestion de l'assurance parentale ou Revenu Québec lorsque le revenu de l'employé excède une fois et demie le maximum assurable.
- f) L'employé en congé de paternité et qui continue en congé parental pendant la durée prévue au paragraphe b) du présent article continue de participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et continue à verser sa part des primes requises. Durant ce congé, l'employé continue d'accumuler ses congés annuels et son ancienneté et doit continuer ses cotisations afin de se voir créditer ses années de service au régime de retraite. L'employé qui ne veut pas verser ses cotisations pour maintenir son crédit de rente doit en aviser la Ville sur le formulaire prescrit. Dans ce cas, la Ville ne verse pas de cotisation pour cet employé et le crédit de rente pour la période d'absence n'est pas accumulé pour lui.
- g) Advenant des modifications à la *Loi sur l'assurance parentale* ou à la *Loi sur le ministère du revenu* ayant pour effet de rendre non imposables les prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale, la base de calcul de l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe b) sera revue pour tenir compte de ces modifications.

#### 13.06

À son retour d'un des congés parentaux, l'employé reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.



## **ARTICLE 14 - ASSURANCE COLLECTIVE**

### 14.01

- a) La Ville s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention collective, le régime d'assurance collective existant au moment de la signature de la convention ainsi que les amendements au régime.

Le régime d'assurance collective contient les bénéfices suivants :

- « garantie de remplacement de salaire courte durée »;
  - « assurance-salaire longue durée »;
  - « garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux incluant assistance voyage »;
  - « assurance-vie »;
  - « assurance décès, mutilation accidentelle »;
  - « assurance soins dentaires incluant les soins majeurs ».
- b) Les indemnités de la garantie de remplacement de salaire courte durée sont de 75 % du salaire régulier, et ce, pour toute absence jusqu'à concurrence des quatre (4) premières semaines d'absence.
- c) La garantie de remboursement des frais hospitaliers et médicaux applicables à la signature de la convention est modifiée conformément à une option prévue au cahier des charges :
- la franchise passe à 100 \$ / 100 \$;
  - le déboursé annuel maximum passe de 750 \$ par certificat au montant du déboursé maximum du régime d'assurance médicaments de la RAMQ;
  - un maximum combiné de 500 \$ / année est appliqué aux frais d'acupuncteur, de chiropraticien et de physiothérapeute;
  - les soins infirmiers sont limités à 25 000 \$ / année;
  - le remboursement de la chambre privée lors d'une hospitalisation est éliminé;
  - la durée des voyages couverts est limitée à trois (3) mois;
  - une carte de paiement différé des médicaments est introduite pour tous les employés.
- d) L'employé temporaire absent pour cause de maladie se voit payer sa première heure d'absence pour une absence d'une durée minimale de sept (7) jours. Il demeure assujetti aux dispositions de contrôle des absences en maladie.

#### 14.02

- a) La Ville peut octroyer des contrats d'assurance pour une partie ou la totalité des garanties prévues au régime d'assurance collective. Les polices d'assurance en découlant sont remises au Syndicat. La Ville remet aux employés un dépliant expliquant les couvertures prévues au régime d'assurance collective à tous les renouvellements de contrat d'assurance.
- b) Les contrats du régime d'assurance collective sont émis et signés conjointement au nom de la Ville de Sherbrooke, du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1114, et des autres Syndicats et Associations des employés de la Ville.

#### 14.03

La Ville reconnaît la formation d'un comité d'assurance composé de six (6) employés de la Ville à raison d'un représentant par groupe d'employés et de six (6) représentants de la Ville.

#### 14.04

Le rôle du comité des assurances est celui actuellement défini au règlement no. 1 de la Ville. Tout amendement au règlement no. 1 de la Ville concernant le régime d'assurance collective est soumis au comité.

#### 14.05

La part des employés du rabais consenti par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est utilisée pour réduire les primes des employés au régime d'assurance collective ou pour l'amélioration des bénéfices.

La part des employés de ce rabais est consacrée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991 à défrayer une partie d'un régime de soins dentaires.

#### 14.06

En ce qui regarde les primes de la garantie de remplacement de salaire courte durée, la Ville paiera jusqu'à 1,67 \$ par 10 \$ de rémunération hebdomadaire pour chaque employé soumis à la garantie. Au-dessus de 1,67 \$ par 10 \$ de rémunération hebdomadaire, la Ville paiera 50 % de toute prime excédant ce 1,67 \$.

En ce qui a trait à l'assurance-salaire longue durée, la Ville continuera à payer 100 % de la prime de ladite assurance-salaire longue durée.

14.07

Pour le personnel permanent, la Ville assume 40 % de la prime de la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux de base et facultative, 50 % de la prime pour l'assurance en cas de décès ou infirmité par accident de base et 100 % de la prime d'assurance-vie de base et du régime de soins dentaires de base (excluant les prothèses amovibles). Ces assurances ainsi que la garantie de remplacement de salaire de courte durée et de longue durée (à l'exception de la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux facultative – familiale) sont obligatoires pour tous les employés admissibles. Les autres garanties facultatives prévues au règlement no. 1 de la Ville sont aux frais des employés.

14.08

Nonobstant toute autre disposition, toute augmentation de prime du régime d'assurance collective causée par un désengagement du gouvernement au régime d'assurance maladie, de l'assurance soins dentaires ou de l'assurance hospitalisation est assurée par les employés à moins d'entente contraire.

#### 14.09 Prime de licenciement

Une prime de licenciement sera payée à raison de trois (3) semaines de salaire par année de service aux employés qui seront licenciés par la direction pour les raisons suivantes :

- a) maladie
- b) accident de travail
- c) retraite prématurée

### **ARTICLE 15 - TRAITEMENT EN MALADIE ET ACCIDENT**

15.01

- a) Dans tous les cas d'absences couvertes par le régime d'assurance-salaire, l'employé doit aviser son supérieur pour quitter son travail ou, en son absence, aviser la personne préposée aux absences qu'il sera absent et en indiquer la cause. S'il ne peut se rendre au travail, il doit faire de même dans la demi-heure qui suit immédiatement l'heure à laquelle il doit normalement se présenter au travail.
- b) Les employés travaillant en rotation, en cas d'absences couvertes par le régime d'assurance-salaire, doivent aviser leur supérieur ou, en son absence, la personne préposée aux absences une (1) heure avant le début de leur quart et en indiquer la cause.

- c) Les employés affectés à du travail d'équipe, en cas d'absences couvertes par le régime d'assurance-salaire, doivent aviser leur supérieur ou, en son absence, la personne préposée aux absences trente (30) minutes avant le début de leur quart et en indiquer la cause.

#### 15.02

- a) La Ville de Sherbrooke conserve son droit de contrôler raisonnablement les absences par maladie des employés, le tout sujet à la procédure de grief prévue à l'intérieur de la convention collective.
- b) L'employé doit transmettre sans délai à la Ville les informations suivantes :
1. L'adresse complète de sa résidence permanente et d'été s'il y a lieu;
  2. Tout changement ultérieur d'adresse et d'endroit où il peut être rejoint;
  3. Son numéro de téléphone.

#### 15.03 Certificat médical obligatoire pour l'administrateur ou l'assureur

Garantie de remplacement de salaire courte durée : un certificat médical est obligatoire pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs que ces absences soient motivées par une ou plusieurs causes.

De plus, le certificat médical devient obligatoire si l'employé totalise plus de trois (3) jours de maladie au cours d'une période de deux (2) semaines si les absences sont motivées par une même cause ou des causes connexes.

#### 15.04

Tout employé absent pour une cause prévue à la garantie de remplacement de salaire courte durée ou à l'assurance-salaire longue durée doit fournir sur demande un certificat médical dans les trois (3) jours qui suivent la demande faite par la Ville.

#### 15.05 Examen par la Ville de l'employé absent

La Ville peut faire examiner par un médecin ou par une infirmière de son choix l'employé malade, et ce, aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et déterminera la date approximative où le malade peut reprendre son travail. Toutefois, sur demande de l'employé, le médecin de la Ville consultera le médecin traitant ou le rapport de ce dernier qui lui aura été fourni par l'employé ou son médecin.

Si les deux (2) médecins ne sont pas de la même opinion, la Ville propose au Syndicat le nom de deux (2) médecins membres de la Société des experts en évaluation médico-légale du Québec. Le Syndicat a cinq (5) jours pour faire connaître son choix, faute de quoi, l'employeur choisit un médecin d'office. Les honoraires de ce dernier seront payables par la Ville.

La décision du troisième médecin est finale et sans appel.

#### 15.06

Le non-respect des règles contenues au présent article entraîne l'annulation ou la retenue des réclamations.

#### 15.07

Afin d'éviter les demandes abusives de renseignement et de protéger la confidentialité des informations transmises, le comité d'assurance examine le formulaire de demande de prestation d'assurance-salaire de courte durée de l'assureur avant de l'utiliser.

#### 15.08 Examen chez le dentiste ou le médecin

Tous les cas dentaires sont exclus du régime de garantie de remplacement de salaire courte durée et de l'assurance-salaire longue durée, sauf en cas d'accidents à la suite desquels des soins aux dents naturelles sont nécessaires. Les rendez-vous et examens de routine ou de contrôle sont exclus des différentes garanties collectives. Cependant, les cas d'examens demeurent la responsabilité de l'employeur et il appartient au directeur du service concerné de décider s'il doit accorder ou non de telles demandes à ses employés.

#### 15.09 Absences pour les membres de sa famille

Le directeur du service peut, à sa discrétion, dans un cas urgent, permettre à un employé de s'absenter de son travail pour s'occuper des membres de sa famille en cas de maladie ou d'accident, lorsque lui seul peut pourvoir aux besoins du malade ou des membres impliqués de sa famille. Le directeur possède tous les droits lui permettant de contrôler les faits.

### 15.10 Service continu

L'absence causée par un accident subi ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail, l'absence pour maladie n'interrompt pas le service continu et l'employé conserve tous ses droits.

Nonobstant le contenu du paragraphe précédent, les dispositions restrictives, ci-après décrites, s'appliquent :

a) Dans le cas d'un employé déclaré invalide :

Seules les prestations des régimes d'assurance, de l'assurance-salaire et du régime de retraite de la Ville s'appliquent selon leurs modalités respectives.

b) Dans le cas d'un employé malade plus de six (6) mois consécutifs par année :

i) Les congés annuels de cet employé sont réduits selon le prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction. Cependant, si l'employé ne peut pas prendre ses congés annuels accumulés pour l'année courante, dû au fait qu'il est toujours malade, les jours restants sont monnayés à la fin avril de l'année courante à moins d'entente contraire entre les parties.

ii) Les modalités prévues à l'article 10.08 concernant le paiement des jours fériés s'appliquent.

### 15.11

La Ville informe préalablement le Syndicat lors du retour progressif d'un employé.

## **ARTICLE 16 - ACCIDENT DU TRAVAIL**

### 16.01

Dans les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles subies ou contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé recevra comme compensation la différence entre la compensation payée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, et son salaire net tel que défini par la loi. Cependant, l'employé ne devra pas recevoir plus que son salaire net régulier. À la demande du Syndicat, la Ville fournit le détail du calcul de la compensation monétaire.

À l'expiration des quatorze (14) premiers jours suivant le début d'une absence pour cause de lésion professionnelle, la Ville verse, automatiquement sur demande, à l'employé pendant les quatorze (14) jours suivants, l'équivalent des prestations d'indemnité de remplacement du revenu auxquelles il pourrait avoir droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Cette avance de salaire est versée si l'employé signe une reconnaissance de dette et qu'il s'engage à rembourser l'avance de la Ville à même son salaire gagné à son retour.

#### 16.02

Lorsqu'un employé permanent, par la suite d'accident du travail, ne pourra remplir sa fonction normale, il sera transféré dans une autre fonction.

#### 16.03

Aucune disposition de cette convention collective ne peut faire en sorte qu'un employé absent pour cause de maladie, accident du travail ou autre raison permise par la convention collective bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

#### 16.04

Si un employé ne peut pas prendre ses congés annuels dans la période prévue à l'article 11.03 de la convention collective parce qu'il est absent pour cause d'accident du travail, les jours restants sont monnayés à la fin avril de l'année courante à moins d'entente contraire entre les parties.

#### 16.05

Lorsque la Ville désire assigner temporairement un employé victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, elle doit préalablement en avoir obtenu l'autorisation du médecin traitant.

16.06

L'employé convoqué devant le *Tribunal administratif du travail (TAT)* dans une affaire où il est partie intéressée bénéficie d'une absence minimale d'une demi-journée sans perte de son salaire régulier pendant la période d'audition. Si la cause n'est pas entendue, la libération est annulée.

## **ARTICLE 17 - RÉGIME DE RETRAITE**

17.01

Tout employé couvert par le présent contrat doit s'inscrire comme membre du « Régime de retraite » aux conditions dudit « Régime de retraite ».

17.02

Le Régime de retraite des employées et employés de la Ville de Sherbrooke est modifié suivant l'entente intervenue le 12 avril 2019, conformément à la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (Loi 15)*. Cette entente est reproduite à l'annexe M de la présente convention. La Ville consent à maintenir en vigueur les bénéfices prévus à ladite entente ainsi qu'au règlement du régime.

17.03

Tout article de la présente convention, venant en contravention avec les dispositions régissant le Régime de retraite et/ou le Régime des rentes du Québec, est automatiquement annulé et sans effet.

## **ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ**

18.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours, de service continu à Hydro-Sherbrooke, de tout employé permanent régi par les présentes. En l'absence, ou en cas d'égalité du temps travaillé reconnu pour l'avancement d'échelon, le rang d'ancienneté est déterminé par tirage au sort.



## 18.02

Le droit d'ancienneté s'acquiert après avoir complété à la satisfaction du directeur du service la période d'essai prévue à l'article 4.02. L'ancienneté est rétroactive à la date de début de la période d'essai.

## 18.03

Un employé perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) Si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, alors qu'il est mis à pied pour manque d'ouvrage, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de telle lettre.

## 18.04 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 employés permanents.

## 18.05

La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher au mois de janvier de chaque année, dans tous les lieux de travail des employés, la liste d'ancienneté et d'en remettre une copie au secrétaire du Syndicat.

## 18.06 Employé en congé sans solde

L'employé qui aura reçu l'autorisation de s'absenter pour une raison jugée valable et acceptable par l'autorité, pour une période ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs, conservera son ancienneté intégralement et partant, la continuité de ses états de service, et il est entendu que l'employé retournera à son emploi habituel ou à un emploi dans une classification équivalente.

## 18.07

Un employé qui a acquis de l'ancienneté conformément à la convention collective qui occupe un emploi de la Ville exclu de l'unité d'accréditation, conserve et continue à accumuler de l'ancienneté dans son unité d'accréditation pour l'une des périodes maximales suivantes :

- a) Une période de douze (12) mois, lorsque l'employé obtient un poste à la Ville qui est exclu de l'unité d'accréditation et qu'il n'a pas occupé dans les six (6) mois précédents, et pour lequel il a une période d'essai à compléter.
- b) Pour toute autre situation que celles visées en a) et c), une période de dix-huit (18) mois s'applique et débute le premier jour de l'affectation temporaire de l'employé. Si l'employé retourne au sein de l'unité d'accréditation pour une période continue de six (6) mois, une nouvelle période de dix-huit (18) mois débute. Si l'employé retourne occuper un emploi exclu de l'unité d'accréditation avant l'échéance du six (6) mois, le cumul du dix-huit (18) mois est réputé reprendre.
- c) Malgré ce qui précède, l'employé qui assume temporairement le remplacement d'un cadre absent du travail conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté pour la durée du remplacement. Il en est de même s'il obtient ce poste en continuité de la période de remplacement ou à l'intérieur des six (6) mois suivants la fin de celle-ci, et ce, conformément à ce qui suit :
  - Si la période de remplacement est de six (6) mois et moins, la période d'essai maximale est de douze (12) mois.
  - Si la période de remplacement est de plus de six (6) mois, les durées combinées de la période de remplacement et de la période d'essai ne peuvent dépasser dix-huit (18) mois. La période d'essai ne peut toutefois pas être inférieure à six (6) mois.
- d) À l'échéance de l'une des périodes mentionnées en a), b) et c), l'employé perd son ancienneté et le poste qu'il occupait dans l'unité d'accréditation devient vacant.

## **ARTICLE 19 - POSTE VACANT, MISE À PIED ET RAPPEL**

### 19.01

- a) Lorsqu'un poste occupé par un employé permanent devient vacant de façon définitive ou qu'une nouvelle fonction doit être créée, dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance, la Ville s'engage à procéder à un affichage du poste pendant dix (10) jours ouvrables au centre Hydro-Sherbrooke, à la station de traitement d'eau J.M. Jeanson et à la Section de l'entretien du bâtiment du Service de l'entretien et de la voirie.
- b) La Ville informe le Syndicat de l'affichage.
- c) Les employés intéressés doivent poser leur candidature par écrit et la faire parvenir au Service des ressources humaines dans le délai prescrit.
- d) L'employé absent peut, au moyen de la formule prévue à l'annexe E, poser sa candidature en indiquant la période d'absence pendant laquelle sa candidature est considérée.
- e) La Ville doit faire connaître sa décision dans un délai de trente (30) jours de calendrier à compter de la date à laquelle se termine l'affichage et s'efforce, dans la mesure du possible, de combler le poste dans les plus brefs délais. Lors d'une promotion, si la Ville ne peut assigner le candidat choisi dans les vingt (20) jours ouvrables de sa nomination, elle lui paie à la fin de ce délai le taux horaire du poste obtenu par affichage.

### 19.02

- a) Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ou mutation ultérieure.
- b) Un employé qui est retenu sur un poste et qui décide de sa propre initiative de retourner à son ancien poste pendant sa période d'essai, ne peut à nouveau poser sa candidature sur le même poste avant qu'il ne se soit écoulé une période d'un (1) an à partir de la date de retour à son poste d'origine.
- c) Un employé qui est retenu et confirmé sur un poste doit demeurer à ce poste au moins pour une période d'un (1) an à partir de la date de sa confirmation sur le poste obtenu à moins qu'il ne pose sa candidature sur un poste qui lui accorde une promotion.
- d) Malgré ce qui précède, l'employé peut se soustraire, à deux (2) reprises des modalités énoncées à 19.02 b) et c), et ce, pour la durée de la présente convention collective.

- e) Un employé en congé sans solde qui obtient un poste et change de section, de division ou de service doit occuper sa nouvelle fonction dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa nomination. La portion non prise du congé pourra être reprise après entente avec son supérieur immédiat.

#### 19.03

Toute nouvelle fonction, créée pendant la durée de la présente convention et assujettie à cette dernière, sera sujette à négociation. En cas de mésentente, le cas sera soumis à l'arbitrage.

#### 19.04

La Ville affichera au service les postes vacants qu'elle désire combler qui sont non couverts par la présente convention.

#### 19.05

Dans tous cas de promotion, de permutation, de rétrogradation, de mise à pied et de rappel au travail, dans le cadre de l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que l'employé ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi concerné, et ce, dans un délai raisonnable.

#### 19.06

Suite à l'obtention d'un poste permanent par affichage ou par entente entre la Ville et le Syndicat, tout employé doit, avant d'être confirmé dans son poste, passer avec succès une période d'essai de six (6) mois. Dès le début de la période d'essai et à tout moment durant celle-ci, la Ville peut, avec l'accord de l'employé, confirmer l'employé sur son poste.

Néanmoins, avec le consentement de la Ville et du Syndicat, la période de six (6) mois peut être prolongée.

Nonobstant ce qui précède, l'employé absent du travail pour plus de trente (30) jours consécutifs au cours de sa période d'essai, voit celle-ci prolongée d'une durée égale à l'absence, à moins que la Ville et le Syndicat n'en conviennent autrement.

L'employé doit occuper le poste à l'essai tout au long de la période déterminée, excepté si avant l'échéance de celle-ci il retourne à son ancien poste ou que la Ville le retourne à son ancien poste.

19.07

- a) Un surcroît temporaire de travail que la Ville désire combler ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire qui doit être comblé selon la Ville est offert par ordre d'ancienneté aux employés de la section et par la suite de la division, de classification comportant un taux de salaire égal ou inférieur, en autant que l'employé susceptible d'effectuer le travail soit capable d'assumer le poste sans période de formation ou d'exercices.
- b) Si la Ville décide de combler pour dix (10) jours ou moins un poste temporairement dépourvu de son titulaire, elle peut ne pas suivre la procédure ci-dessus décrite en autant que l'employé susceptible d'effectuer le travail soit capable d'assumer le poste sans période de formation ou d'exercices.
- c) Si la Ville décide de combler pour dix (10) jours ou moins un surcroît de travail, elle peut ne pas suivre la procédure ci-dessus décrite en autant que l'employé susceptible d'effectuer le travail détienne un poste dans la division affectée par ce surcroît et qu'il soit capable d'assumer le poste sans période de formation ou d'exercices.

## **ARTICLE 20 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

20.01

La Ville et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire des relations de travail composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Ville. Sur demande d'une des parties, un représentant de la division concernée peut s'ajouter pour une rencontre.

20.02

Ce comité a pour objet de discuter de toute question qu'une partie pourrait vouloir soumettre à l'autre partie incluant les horaires de travail. Les réunions de ce comité ne remplacent pas la procédure de règlement des griefs et des mécontentes prévue à l'article 22.

20.03

En fonction des obligations prévues à l'article 21 :

- a) Ce comité est chargé d'étudier et de recommander à la direction des programmes visant le recyclage ou le rattrapage des employés ainsi affectés.

- b) Le comité a pour mandat d'étudier et de recommander à la direction des priorités de formation et des programmes de formation ou d'entraînement. Il étudie et recommande des moyens facilitant la mise en place et la réalisation des activités de formation ou d'entraînement du personnel.
- c) Le comité peut aussi discuter de l'introduction et du transfert de nouvelles technologies et discuter également du développement des activités du Service d'Hydro-Sherbrooke et du développement de la main-d'œuvre.

#### 20.04

À la demande de l'une ou l'autre des parties, ce comité peut également discuter des modalités de transfert des employés lors d'une fusion ou d'une vente.

#### 20.05

- a) Sauf en cas d'urgence ou d'entente mutuelle, lorsque la Ville entend procéder à un changement technique ou technologique pouvant rendre nécessaire la formation ou le recyclage d'employés ou causant une abolition de poste ou encore un changement substantiel dans les conditions d'exécution des tâches d'un employé, elle doit aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, lors d'une rencontre du comité des relations de travail, en indiquant la nature du changement envisagé et la date probable à laquelle elle se propose de l'effectuer. À l'intérieur de ce délai, la question est discutée au comité de relations de travail.
- b) Les termes « *changement technique ou technologique* » signifient un changement ou une évolution technique ou technologique d'équipement, de matériel ou de procédés par rapport à ce qui était précédemment utilisé et qui amène une modification substantielle dans les conditions d'exécution des tâches d'un ou de plusieurs employés ou qui rend nécessaire leur formation ou qui entraîne une abolition de poste.

#### 20.06

Le comité se réunit au moins quatre (4) fois par année. Il se réunit également à la demande d'une des parties à la convention collective. Des réunions ont lieu durant les heures de travail après entente entre les parties et doivent être convoquées par écrit avec un ordre du jour détaillé.

20.07

Le directeur du Service d'Hydro-Sherbrooke présente, à la première réunion de l'année du comité de relations de travail, les projets d'immobilisation qu'entend effectuer Hydro-Sherbrooke au cours de l'année.

## **ARTICLE 21 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

21.01

C'est la ferme intention de la direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés par les effets de l'automatisation.

21.02

Aucun employé permanent ne sera congédié ou mis à pied ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

21.03

Dans l'éventualité d'une fusion de la Ville de Sherbrooke avec d'autres municipalités ou avec un organisme paramunicipal ou de la vente à Hydro-Québec ou toute autre transaction du réseau d'Hydro-Sherbrooke, tous les employés permanents assujettis aux présentes bénéficieront de tous les droits et privilèges prévus aux présentes.

## **ARTICLE 22 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES**

22.01

La Ville et le Syndicat conviennent de former un comité de griefs composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de la Ville. Le rôle de ce comité est de discuter des griefs avant qu'ils ne soient référés à l'arbitrage.

Ce comité siège au besoin à une date convenue entre les parties. À moins d'entente, le comité doit traiter de tous les griefs déposés depuis la dernière séance du comité.

## 22.02

La Ville et le Syndicat conviennent que les mécontentes doivent être réglées le plus promptement possible.

## 22.03

Avant de soumettre un grief, la Ville et le Syndicat favorisent que l'employé seul ou accompagné d'un représentant syndical discute du litige avec son supérieur immédiat ou le mis en cause par le litige.

## 22.04

### 1<sup>re</sup> étape

Le Syndicat ou tout employé ou tout groupe d'employés qui désire formuler un grief doit le faire dans les quarante (40) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief du ou des employés concernés. Le grief est soumis avec explications au directeur du service ou à son représentant avec copie au directeur des Ressources humaines ou à son représentant.

## 22.05

### 2<sup>e</sup> étape

Les griefs sont automatiquement référés au comité de griefs qui doit les étudier à la séance qui suit le dépôt du grief. Les parties s'engagent à tenir cette séance dans les trois (3) mois suivant le dépôt du grief.

## 22.06

Le directeur des Ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la séance du comité de griefs.



## 22.07

Si la Ville se croit lésée, elle pourra présenter un grief au Syndicat dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'elle en a eue. Le grief est automatiquement référé au comité de griefs qui doit l'étudier à la séance qui suit le dépôt du grief. Le Syndicat a un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la séance du comité de griefs pour communiquer sa décision par écrit. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante par la Ville ou s'il n'est pas donné suite, le grief peut être référé à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai pour répondre.

## 22.08

Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux paragraphes précédents pourront être prolongés sur demande et avec le consentement des deux (2) parties, la Ville et le Syndicat.

## 22.09

Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables. Les jours non ouvrables signifient les samedis, les dimanches et les jours fériés fixés.

## 22.10

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

## 22.11

Toute mésentente qui n'a pas été réglée, en conformité des dispositions de la procédure de règlement des griefs et des mésentes, peut être soumise à l'arbitrage.

## **ARTICLE 23 - ARBITRAGE**

### 23.01

Si la décision du directeur des Ressources humaines ou de son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou qu'elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas pourra être référé à l'arbitrage par le Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réponse ou le délai accordé au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant pour communiquer sa décision.

### 23.02

La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avisera par écrit l'autre partie et l'arbitre approprié.

### 23.03

L'arbitre unique sera choisi et accepté dans chaque cas par les deux (2) parties. En cas de mésentente sur le choix, le tout sera référé au ministre du Travail afin qu'il désigne un arbitre.

### 23.04

- a) La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé, ainsi que toute autre mesure disciplinaire, peuvent faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures pourra soumettre son grief de la manière prévue au paragraphe 22.04. Si, subséquentement, il est décidé que l'employé ait été injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, il devra être réhabilité, sans perte d'aucuns droits, et pourra être indemnisé pour les montants perdus, totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances.
- b) Dans ce cas, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire ou de rejeter la sanction ou la décision et de rendre toute sentence qu'il juge juste et appropriée.

### 23.05

En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et pour les mésentes au sujet des conditions de travail non prévues à la convention, les principes de justice et d'équité. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

23.06

L'arbitre devra communiquer sa décision par écrit aux deux (2) parties dans les soixante (60) jours qui suivent la dernière séance d'audition.

23.07

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

23.08

Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.

## **ARTICLE 24 - MESURES DISCIPLINAIRES**

### 24.01

L'employé susceptible de faire l'objet d'une mesure disciplinaire peut demander une rencontre afin de s'expliquer auprès du directeur du service ou son représentant. À cette occasion, l'employé peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

### 24.02

Après entente avec son supérieur immédiat et avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, tout employé peut consulter son dossier en présence d'une personne représentant le Service des ressources humaines durant les heures normales d'ouverture des bureaux. L'employé obtient alors sur demande une copie de tout document apparaissant à son dossier moyennant le paiement des frais de reproduction exigibles. L'employé bénéficie du maintien de son salaire à cette occasion.

### 24.03

Lorsque le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant décide de convoquer une entrevue disciplinaire, l'employé reçoit un écrit indiquant le motif de la convocation, avec copie au Syndicat, le tout au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de la rencontre, sauf si les parties ne conviennent d'un délai moindre pour ce faire. À cette occasion, l'employé doit être accompagné d'un représentant syndical.

### 24.04

Tout avis disciplinaire ou document relatif à une suspension de deux (2) jours ou moins versé au dossier d'un employé ne peut être mis en preuve en arbitrage de griefs après une période de deux (2) ans de la date de la suspension, sauf si d'autres mesures disciplinaires de même nature ont été imposées à l'employé durant cette période.

Une copie de l'avis de suspension ou de congédiement transmise à l'employé est également transmise au Syndicat.

24.05

Tout avis disciplinaire au sujet duquel un employé a eu gain de cause par voie de négociation ou d'arbitrage est retiré de son dossier.

24.06

Lorsqu'une mesure disciplinaire est contestée par la procédure d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

## **ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

25.01

La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité de ses employés. De leur côté, les employés doivent utiliser l'équipement et les vêtements de protection fournis par la Ville.

25.02

La Ville doit fournir gratuitement des moyens de protection et tout autre outillage dans le but de protéger les employés contre les blessures. Ces moyens et outillages ainsi que toute la machinerie sont examinés périodiquement.

25.03

La Ville s'engage à fournir au besoin à tous les employés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail suivant la liste qui apparaît à l'annexe D de la présente convention pour y faire partie intégrante.

25.04

- a) Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des employés. À cette fin, un comité paritaire de santé et sécurité au travail est formé. Il est composé de trois (3) personnes désignées par la Ville et trois (3) personnes désignées par le Syndicat. Le comité ou chaque partie du comité peut être assisté de conseillers extérieurs.

- b) Un représentant à la prévention désigné par le Syndicat peut demander, à l'avance, à son supérieur immédiat, à s'absenter pour exercer ses fonctions. Il complète alors la formule de demande de libération syndicale. Le représentant ainsi libéré continue de recevoir son salaire régulier.

Ses fonctions sont celles prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

#### 25.05

- a) Le comité se réunit durant les heures de travail, après convocation écrite et avec un ordre du jour détaillé. Les employés qui participent à ces réunions sont libérés sans perte de salaire.
- b) Le rôle de ce comité est de discuter de toute question relative à la santé et sécurité du travail et de formuler, le cas échéant, des recommandations à la Ville.

#### 25.06

Des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité au travail sont mis sur pied pour tout le personnel.

#### 25.07

Tout employé qui juge que les conditions dans lesquelles il doit travailler vont à l'encontre des normes et méthodes de travail d'Hydro-Sherbrooke et constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité, danger qui n'est pas normalement inhérent aux fonctions exercées, peut refuser d'exécuter ce travail. En un tel cas, il doit immédiatement rapporter la situation à son supérieur immédiat. L'employé concerné sera affecté à toute autre tâche.

#### 25.08

En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et l'employé concerné sur la situation qu'il juge dangereuse et si les mesures nécessaires ne sont pas prises, l'employé ou le supérieur immédiat doit demander l'intervention du représentant syndical en matière de santé et sécurité au travail.

Si le désaccord persiste, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à la CNESST dont la décision finale est exécutoire.

25.09

Sur requête d'un employé qui exerce son droit de refus conformément aux dispositions des articles précédents ou sur requête du supérieur immédiat de l'employé concerné, ou lors de tout accident ou incident qui a, ou aurait pu causer des blessures graves, le représentant syndical en matière de santé et sécurité au travail, bénéficiera après avoir avisé son supérieur immédiat, sans perte de salaire, du temps nécessaire pour enquêter sur le fait qui lui est rapporté.

## **ARTICLE 26 - COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES FONCTIONS**

26.01

- a) Les parties reconnaissent l'existence d'un comité conjoint d'évaluation des fonctions formé de trois (3) membres de chaque partie. Ce comité doit s'assurer du respect du présent article et des règles prévues au manuel d'évaluation et de classification des fonctions signé entre les parties. Les conseillers extérieurs tant du Syndicat que de la Ville peuvent s'ajouter et participer à toutes les réunions du comité.
- b) Les représentants au comité conjoint d'évaluation des fonctions analysent, discutent, acceptent ou refusent les demandes de révision de description de fonction et l'évaluation des fonctions dont le contenu a été modifié de façon permanente depuis l'entrée en vigueur du manuel d'évaluation et de classification des fonctions et les nouvelles fonctions créées après cette date.
- c) L'entente sur les descriptions de fonction, les évaluations et les analyses fonctionnelles est ratifiée par la signature des représentants désignés par les parties.
- d) À la demande écrite de l'une des parties, le comité conjoint d'évaluation des fonctions doit se réunir au besoin à une date convenue entre les parties pour exercer son mandat. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
- e) À chaque rencontre du comité conjoint d'évaluation des fonctions, la Ville rédige un compte rendu qui fait état des discussions. Il doit être signé par un représentant de chaque partie avant la rencontre suivante. Une copie de la description de fonction et de l'analyse fonctionnelle, lorsque ces dernières sont ratifiées par les parties, est remise au Syndicat.
- f) Toute entente intervenue au comité conjoint d'évaluation des fonctions est finale et exécutoire. En cas de mésentente quant à la description de fonction et aux résultats de l'évaluation, la Ville ou le Syndicat peut soumettre le dossier à l'arbitre.

## 26.02 Mise en place du nouveau plan d'évaluation des fonctions

- a) L'entente intervenue relativement aux descriptions de fonction, leur évaluation et leur classement entre en vigueur à compter du 25 juin 2009. Le manuel d'évaluation et de classification des fonctions signé par la Ville et le Syndicat est réputé faire partie intégrante de la convention collective de même que tous les amendements subséquents qui pourraient y être apportés par entente signée entre les parties.
- b) Les parties reconnaissent qu'en date du 25 juin 2009, les descriptions de fonction et les analyses fonctionnelles ainsi que leur évaluation sont exactes et conformes à la réalité et que seules les modifications postérieures à cette date peuvent donner ouverture à une révision de la description et à une réévaluation s'il y a lieu.
- c) La classification des fonctions et les taux de salaire apparaissent aux annexes B et C de la convention.

## 26.03 Application du nouveau plan d'évaluation des fonctions

- a) Il est convenu que les descriptions de fonction, leur évaluation et le classement, en vigueur au moment de l'implantation du plan d'évaluation et de classification des fonctions, demeurent inchangés, sauf dans les cas prévus ci-après.
- b) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de déterminer le contenu des fonctions. Les qualifications requises établies par la Ville doivent être des exigences normales. Cette détermination a un effet sur la description et l'évaluation des fonctions par l'application des principes du plan d'évaluation et de classification des fonctions.
- c) La Ville se réserve, en tout temps, le droit de créer une nouvelle fonction ou d'abolir toute fonction, en conformité avec la convention, et en informe le Syndicat par écrit.
- d) La Ville procède à la rédaction de la description des fonctions selon le travail accompli par l'employé à la demande de la Ville.
- e) Il est entendu que la description d'une fonction reflète les attributions caractéristiques accomplies et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir. Toutefois, les tâches ayant une influence sur l'évaluation de la fonction doivent apparaître à la description.
- f) L'employé titulaire de la fonction doit exécuter de façon permanente les tâches importantes et significatives de sa fonction pour être considéré comme l'accomplissant.



- g) Si un employé prétend qu'une modification du travail apportée à la demande de la Ville a pour effet de changer la description et l'évaluation de la fonction qu'il détient, il formule une demande de révision de sa description de fonction et de l'évaluation de sa fonction. Cette demande est référée au Syndicat qui la soumet au comité conjoint d'évaluation.

Si la Ville prétend qu'une modification du travail qu'elle apporte a pour effet de changer la description de fonction et l'évaluation d'une fonction, elle formule une demande de révision de description de fonction et de l'évaluation d'une fonction en référant sa demande au comité conjoint d'évaluation.

- h) Lorsqu'une fonction est réévaluée à une classe supérieure, cette nouvelle classification rétroagit à la date de réception de la demande qui a été soumise au représentant de la Ville, membre du comité conjoint.

#### 26.04 Nouvelle fonction

- a) Lorsque la Ville crée une nouvelle fonction, elle transmet au Syndicat la description et son évaluation pour vérification, modification ou approbation.
- b) Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la transmission de la proposition patronale, le Syndicat informe la Ville, par écrit, de sa position sur les facteurs d'évaluation en litige.
- c) En cas d'accord, les deux (2) parties signent la description, l'évaluation et l'analyse fonctionnelle de la fonction.
- d) En cas de désaccord, la Ville ou le Syndicat convoque le comité conjoint dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent.

#### 26.05

Si les parties n'arrivent pas à un accord suite au comité conjoint d'évaluation des fonctions, la position finale à laquelle l'une des parties a été confirmée, la Ville peut quand même procéder à l'affichage de la nouvelle fonction et à la nomination du titulaire. Toutefois, la Ville doit inscrire sur l'avis d'affichage qu'un désaccord existe entre les parties quant à la description, les qualifications ou l'évaluation.

## 26.06 Arbitrage

- a) Malgré les dispositions des articles 22 et 23, tout désaccord quant à la description de fonction et aux résultats de l'évaluation est référé à l'arbitrage avec copie à l'autre partie, par la Ville ou le Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la dernière séance du comité à laquelle la position finale d'une des parties a été confirmée. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la rédaction de la description de fonction, de l'évaluation et du classement recherché.
- b) Si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre appelé à trancher le litige, une demande est faite au ministre du Travail de désigner d'office un arbitre.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation quant aux facteurs en litige et à la preuve présentée. Il est limité à décider parmi les fonctions soumises en preuve et qui sont listées à l'annexe C. Il n'a aucun pouvoir pour diminuer, augmenter ou altérer le plan d'évaluation ou la convention collective. Sa décision est finale et lie les parties et ses honoraires sont payés à part égale par les parties.
- d) S'il est démontré, lors de l'arbitrage, qu'un élément essentiel affectant l'évaluation d'une fonction n'apparaît pas à la description, bien qu'un employé l'accomplisse à la demande de la Ville, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner à la Ville de l'inclure à la description de fonction.

## 26.07

Les délais prévus au présent article se calculent en jours ouvrables et sont de rigueur. Ils peuvent cependant être prolongés moyennant le consentement écrit des deux (2) parties.

## **ARTICLE 27 - CONDITIONS SPÉCIALES**

### 27.01

Les conditions de travail qui existent actuellement et non prévues dans la présente convention continueront d'exister pour la durée de la présente convention. Si l'une ou l'autre des parties décide d'apporter des changements, ceux-ci devront être négociés. S'il n'y a pas entente entre les parties, la procédure de griefs sera suivie.

#### 27.02

Tout employé dont les capacités sont diminuées par suite d'accident, de maladie ou de l'âge, mais qui demeure capable de remplir une fonction au service de la Ville est rémunéré au salaire de la fonction qu'il occupe à moins d'entente particulière.

#### 27.03

Lorsque le directeur du service demande à un employé de participer à des activités de perfectionnement, ou qu'il accepte de considérer qu'un cours auquel un employé veut s'inscrire est une activité de perfectionnement, la Ville rembourse le coût du cours et du manuel sur présentation de pièces justificatives appropriées.

Lorsque l'employé reçoit une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la Ville tout montant ainsi reçu.

#### 27.04

Les annexes de la présente convention ainsi que les lettres d'entente signées par le conseil municipal sur recommandation du Service des ressources humaines, qui sont déposées au ministère du Travail pendant la durée de la convention, sont réputées en faire partie intégrante.

#### 27.05

Tout employé autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel dans le cadre de son travail, à la demande du directeur de service ou son représentant, est admissible à la politique d'allocation automobile de la Ville.

#### 27.06

À l'occasion de l'absence des techniciens, le travail de localisation peut être confié aux techniciens en automatisme et contrôle de la Section services dont ce n'est pas la tâche principale. Les techniciens en automatisme et contrôle affectés au travail de localisation sont rémunérés en fonction supérieure pour un minimum de quatre (4) heures.

## ARTICLE 28 – HARCÈLEMENT

28.01

### 1- Définitions

- a) Harcèlement psychologique : conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé. (Loi sur les normes du travail, article 81.18).
  - b) Harcèlement discriminatoire : toute conduite abusive, de nature discriminatoire, se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne. Le harcèlement sexuel et racial sont les motifs les plus souvent invoqués, mais la Charte québécoise des droits et libertés prévoit aussi d'autres motifs tels que l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap.
  - c) Harcèlement sexuel ou sexiste : toute conduite ou abus de pouvoir se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle ou sexiste, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner, pour elle, des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
  - d) Le terme harcèlement comprend toutes les formes de harcèlement, attendu que le harcèlement sexuel et sexiste ainsi que le harcèlement discriminatoire sont considérés comme des formes de harcèlement psychologique aux fins du présent article.
- 2- Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (*Loi sur les normes du travail, article 81.19*).
  - 3- L'employé qui se croit victime de harcèlement peut déposer une plainte conformément à la politique en vigueur.
  - 4- Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite (*Loi sur les normes du travail, article 123.7*).
  - 5- En cas d'arbitrage sur une plainte de harcèlement, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux prévus à l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail.

## **ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION**

### 29.01

La présente convention collective de travail couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2025 et entre en vigueur à compter de la date de signature.

### 29.02

Cependant, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective de travail, chaque partie pourra donner à l'autre un avis écrit de son désir de la rencontrer pour amender la présente convention collective de travail ou en conclure une nouvelle.

### 29.03

En tel cas, prévu au paragraphe précédent, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail, les dispositions de la présente convention seront appliquées, comme si elle était encore en vigueur.

## **ARTICLE 30 - RÉTROACTIVITÉ**

Malgré l'article 29.01, les employés à l'emploi à la date de la signature de la convention collective, de même que ceux qui ont quitté pour cause de retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, reçoivent, en guise de rétroactivité sur le salaire effectivement gagné durant cette période, pour les heures régulières et supplémentaires, une augmentation de 2 % pour l'année 2019, majoré de 2 % pour 2020, jusqu'au dimanche suivant la résolution du conseil municipal entérinant l'entrée en vigueur de la convention collective. Dès lors, la grille salariale prévue à l'annexe B de la convention collective prend effet.

La présente convention est signée par la Ville de Sherbrooke en vertu d'une résolution de son conseil adoptée le 16 novembre 2020 et par la section locale 1114 du Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Hydro-Sherbrooke SCFP (FTQ) suite à l'acceptation des membres réunis en assemblée générale le 11 novembre 2020.

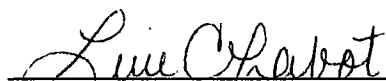
Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



**M. Steve Lussier**

Maire



**Mme Line Chabot**

Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**

Président



**M. Stéphane Lemay**

Vice-président

## ANNEXE A

### LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS D'HYDRO-SHERBROOKE

LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE AU 7 DÉCEMBRE 2020

STATUT : PERMANENT

Ancienneté générale	Nom	Prénom	Emploi
1985-08-06			CHEF AUTOMATISMES & CONTROLE EXPLOITATION
1988-07-11			TECHNICIEN GESTION ENTRETIEN PREVENTIF&LOCALISATION
1988-07-28			CHEF MONTEUR DE LIGNES
1991-06-16			TECHNICIENNE EN GESTION DE L'ENTRETIEN PRÉVENTIF
1991-06-16			CHEF AUTOMATISMES & CONTROLE EXPLOITATION
1992-03-02			CHEF MECANICIEN DE VEHICULES
1992-05-11			TECHNICIENNE CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
1992-06-22			REPARTITEUR CENTRE DE CONDUITE DU RESEAU
1992-06-22			REPARTITEUR CENTRE DE CONDUITE DU RESEAU
1992-06-22			RELEVEUR-INSTALLATEUR DE COMPTEURS
1992-12-07			CHEF MONTEUR DE LIGNES
1993-04-19			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
1994-03-14			CHEF MONTEUR DE LIGNES
1994-07-25			REPARTITEUR CENTRE DE CONDUITE DU RESEAU
1994-10-24			CHEF MONTEUR DE LIGNES
1995-01-23			CHEF MACHINISTE MECANICIEN INDUSTRIEL
1996-10-28			CHEF MECANICIEN INDUSTRIEL
1997-01-06			CHEF D'EQUIPE TRAVAUX PLANTAGE & CANALISATION
1997-06-23			MECANICIEN DE VEHICULE
1997-12-07			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE

**STATUT : PERMANENT**

<b>Ancienneté générale</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Emploi</b>
1998-04-20			TECHNICIENNE CONCEPTION & GESTION PROJET MECANIQUE&STRUCTURE
1998-11-09			TECHNICIENNE CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2000-09-11			TECHNICIEN EN FORESTERIE
2000-11-20			MECANICIEN DE VEHICULE
2002-03-11			CHEF MECANICIEN INDUSTRIEL
2002-06-03			RELEVEUR-INSTALLATEUR DE COMPTEURS
2002-06-03			PREPOSE AUX COMPTEURS
2002-09-09			PREPOSE AUX COMPTEURS
2003-05-05			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2003-05-12			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2003-07-21			TECHNICIEN AUTOMATISMES & CONTROLE EXPLOITATION
2003-09-01			MACHINISTE-MECANICIEN INDUSTRIEL
2004-02-16			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2005-04-11			CHEF AUTOMATISMES & CONTROLE EXPLOITATION
2005-05-02			RELEVEUR-INSTALLATEUR DE COMPTEURS
2005-05-02			PREPOSE AUX COMPTEURS
2005-05-16			RELEVEUR-INSTALLATEUR DE COMPTEURS
2005-05-16			OPERATEUR CENTRE DE CONDUITE DU RESEAU
2005-06-13			PREPOSE AUX COMPTEURS
2005-06-20			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2006-01-30			CHEF D'EQUIPE TRAVAUX PLANTAGE & CANALISATION
2006-03-13			TECHNICIEN EN GESTION ENERGETIQUE
2006-03-13			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2007-04-16			MANOEUVRE SUBSTITUT OPERATEUR CCR
2007-05-07			PREPOSE ENTRETIEN PREVENTIF



**STATUT : PERMANENT**

<b>Ancienneté générale</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Emploi</b>
2007-07-16			CHEF AUTOMATISMES & CONTROLE SERVICES
2007-10-01			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2007-12-17			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2008-05-19			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2008-11-25			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2009-01-05			TECHNICIENNE EN GESTION DE L'ENTRETIEN PRÉVENTIF
2009-04-14			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2009-05-11			CHEF AUTOMATISMES & CONTROLE SERVICES TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET
2009-06-28			EXPLOITATION
2009-09-21			OPERATEUR CENTRE DE CONDUITE DU RESEAU
2009-09-28			TECHNICIEN EN GESTION ENERGETIQUE
2010-01-18			REPARTITEUR CENTRE DE CONDUITE DU RESEAU
2010-05-17			PREPOSEE AUX COMPTEURS
2010-05-31			MANOEUVRE - DIVISION DES LIGNES
2010-09-27			RELEVEUR-INSTALLATEUR DE COMPTEURS
2011-02-07			PREPOSE ENTRETIEN PREVENTIF
2011-02-07			CHEF MONTEUR DE LIGNES
2011-02-07			MONTEUR DE LIGNES
2011-05-23			ELECTRICIEN
2011-05-30			MONTEUR DE LIGNES
2011-11-21			COMMIS AU MESURAGE
2012-04-30			ELECTRONICIEN TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET
2012-07-23			MECANIQUE&STRUCTURE
2013-01-07			TECHNICIEN AUTOMATISMES & CONTROLE EXPLOITATION
2013-02-04			CHEF MECANICIEN INDUSTRIEL

**STATUT : PERMANENT**

<b>Ancienneté générale</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Emploi</b>
2013-02-25			TECHNICIEN AUTOMATISMES & CONTROLE EXPLOITATION
2013-07-15			CHEF AUTOMATISMES & CONTROLE SERVICES
2013-07-15			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2014-07-07			COMMIS AU MESURAGE
2014-12-01			MONTEUR DE LIGNES
2015-06-29			TECHNICIEN AUTOMATISME & CONTROLE SERVICES
2015-07-13			ELECTRONICIEN
2015-10-05			MECANICIEN INDUSTRIEL
2015-11-16			TECHNICIEN AUTOMATISME & CONTROLE SERVICES
2016-07-18			MONTEUR DE LIGNES
2016-09-05			MONTEUR DE LIGNES
2016-12-05			MONTEUR DE LIGNES
2016-12-26			MONTEUR DE LIGNES
2017-03-20			MECANICIEN INDUSTRIEL
2017-08-14			COMMIS AU MESURAGE
2018-01-22			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2018-03-26			TECHNICIENNE CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2018-03-26			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2018-04-19			TECHNICIEN AUTOMATISME & CONTROLE SERVICES
2018-04-23			MONTEUR DE LIGNES
2018-06-04			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2018-06-26			CHEF D'EQUIPE TRAVAUX PLANTAGE & CANALISATION
2018-07-30			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET INGENIERIE
2018-09-04			TECHNICIEN CONCEPTION & GESTION PROJET MECANIQUE&STRUCTURE

**STATUT : PERMANENT**

<b>Ancienneté générale</b>	<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Emploi</b>
2018-10-15			TECHNICIEN EN ASSURANCE QUALITE
2018-11-19			MANOEUVRE - DIVISION DES LIGNES
2018-11-26			TECHNICIEN AUTOMATISME & CONTROLE SERVICES
2018-12-17			TECHNICIEN AUTOMATISME & CONTROLE SERVICES
2019-01-28			MECANICIENNE DE VEHICULE
2019-04-01			MONTEUR DE LIGNES
2019-07-08			MECANICIEN DE VEHICULE
2019-08-19			MECANICIEN DE VEHICULE
2019-09-16			MONTEUR DE LIGNES
2020-02-10			MONTEUR DE LIGNES
2020-05-12			MONTEUR DE LIGNES

*Aucun employé permanent ne sera mis à pied pour manque de travail pour la durée de la convention.*

ANNEXE B

**HYDRO-SHERBROOKE  
GRILLE SALARIALE**

2019-01-01 rétroactivité 2%

2020-01-01 rétroactivité 2%

2020-11-22 entrée en vigueur

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	18,55	19,79	21,02	22,25	23,49	24,71	25,95			
2	21,02	22,25	23,49	24,71	25,95	27,19	28,41			
3	23,49	24,71	25,95	27,19	28,41	29,66	30,89			
4	24,71	25,95	27,19	28,41	29,66	30,89	32,12	33,34		
5	27,19	28,54	29,79	31,02	32,26	33,49	34,72	35,98		
6	28,41	29,78	31,01	32,24	33,47	34,71	35,96	37,20	38,42	
7	30,89	32,34	33,58	34,81	36,07	37,32	38,54	39,79	41,03	
8	32,12	33,70	34,94	36,20	37,45	38,68	39,93	41,18	42,42	43,69
9	34,57	36,47	37,73	38,97	40,23	41,49	42,74	44,01	45,25	46,51

**HYDRO-SHERBROOKE**  
**GRILLE SALARIALE**  
**2021-01-01\***  
**2.0%**

<b>Classe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	18,92	20,18	21,44	22,70	23,96	25,20	26,47			
<b>2</b>	21,44	22,70	23,96	25,20	26,47	27,73	28,98			
<b>3</b>	23,96	25,20	26,47	27,73	28,98	30,26	31,51			
<b>4</b>	25,20	26,47	27,73	28,98	30,26	31,51	32,76	34,01		
<b>5</b>	27,73	29,11	30,39	31,64	32,90	34,16	35,42	36,69		
<b>6</b>	28,98	30,37	31,63	32,89	34,14	35,40	36,68	37,95	39,19	
<b>7</b>	31,51	32,99	34,25	35,51	36,79	38,06	39,31	40,58	41,86	
<b>8</b>	32,76	34,37	35,64	36,92	38,20	39,46	40,73	42,01	43,27	44,56
<b>9</b>	35,26	37,20	38,49	39,75	41,04	42,32	43,60	44,89	46,16	47,44

\* formule IPC

HYDRO-SHERBROOKE

GRILLE SALARIALE

2022-01-01 \*

2.0%

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	19,30	20,59	21,87	23,15	24,44	25,71	27,00			
2	21,87	23,15	24,44	25,71	27,00	28,28	29,56			
3	24,44	25,71	27,00	28,28	29,56	30,86	32,14			
4	25,71	27,00	28,28	29,56	30,86	32,14	33,41	34,69		
5	28,28	29,69	30,99	32,28	33,56	34,84	36,12	37,43		
6	29,56	30,98	32,26	33,54	34,83	36,11	37,41	38,70	39,98	
7	32,14	33,65	34,93	36,22	37,53	38,82	40,10	41,40	42,69	
8	33,41	35,06	36,35	37,66	38,96	40,24	41,55	42,85	44,14	45,45
9	35,97	37,94	39,26	40,54	41,86	43,17	44,47	45,79	47,08	48,39

\* formule IPC

**HYDRO-SHERBROOKE**  
**GRILLE SALARIALE**  
**2023-01-01**  
**2.5%**

<b>Classe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	19,78	21,10	22,41	23,73	25,05	26,35	27,67			
<b>2</b>	22,41	23,73	25,05	26,35	27,67	28,99	30,30			
<b>3</b>	25,05	26,35	27,67	28,99	30,30	31,63	32,94			
<b>4</b>	26,35	27,67	28,99	30,30	31,63	32,94	34,25	35,56		
<b>5</b>	28,99	30,43	31,77	33,08	34,40	35,71	37,03	38,36		
<b>6</b>	30,30	31,75	33,07	34,38	35,70	37,01	38,35	39,67	40,98	
<b>7</b>	32,94	34,49	35,81	37,12	38,46	39,79	41,10	42,43	43,76	
<b>8</b>	34,25	35,94	37,26	38,60	39,94	41,25	42,58	43,92	45,24	46,59
<b>9</b>	36,87	38,89	40,24	41,56	42,90	44,25	45,58	46,93	48,26	49,60

**HYDRO-SHERBROOKE**  
**GRILLE SALARIALE**  
**2024-01-01**  
**2.5%**

<b>Classe</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	20,28	21,63	22,97	24,33	25,68	27,01	28,36			
<b>2</b>	22,97	24,33	25,68	27,01	28,36	29,72	31,06			
<b>3</b>	25,68	27,01	28,36	29,72	31,06	32,42	33,76			
<b>4</b>	27,01	28,36	29,72	31,06	32,42	33,76	35,11	36,45		
<b>5</b>	29,72	31,19	32,56	33,91	35,26	36,61	37,95	39,32		
<b>6</b>	31,06	32,55	33,89	35,24	36,59	37,94	39,31	40,66	42,00	
<b>7</b>	33,76	35,35	36,70	38,05	39,43	40,79	42,13	43,49	44,85	
<b>8</b>	35,11	36,83	38,19	39,57	40,94	42,28	43,65	45,02	46,37	47,75
<b>9</b>	37,79	39,86	41,24	42,60	43,97	45,35	46,72	48,11	49,46	50,84



**HYDRO-SHERBROOKE**  
**GRILLE SALARIALE**  
**2025-01-01 \***  
**2.0%**

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	20,68	22,06	23,43	24,81	26,19	27,55	28,93			
2	23,43	24,81	26,19	27,55	28,93	30,31	31,68			
3	26,19	27,55	28,93	30,31	31,68	33,07	34,44			
4	27,55	28,93	30,31	31,68	33,07	34,44	35,81	37,18		
5	30,31	31,82	33,21	34,59	35,96	37,34	38,71	40,11		
6	31,68	33,20	34,57	35,95	37,32	38,69	40,09	41,48	42,84	
7	34,44	36,06	37,43	38,81	40,21	41,60	42,97	44,36	45,75	
8	35,81	37,57	38,95	40,36	41,76	43,13	44,52	45,92	47,30	48,71
9	38,55	40,66	42,07	43,45	44,85	46,26	47,65	49,07	50,45	51,86

\* formule IPC

## INDEXATION DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE 2021, 2022 et 2025

### a) Indexation au 1<sup>er</sup> janvier 2021

1. L'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 2020 est majorée de 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.
2. Si l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période ci-après identifiée est supérieure à 2 %, la fraction de pourcentage supérieur à 2 %, mais sans excéder 0,5 %, est ajoutée à l'échelle de salaires le 1<sup>er</sup> janvier 2021.
3. L'indice de prix utilisé est l'indice d'ensemble non désaisonnalisé des prix à la consommation pour le Canada dont la base est 2002 = 100.
4. L'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation se calcule de la façon suivante :

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2019 à septembre 2020)                      - 1 X 100

---

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2018 à septembre 2019)

### b) Indexation au 1<sup>er</sup> janvier 2022

1. L'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 2021 est majorée de 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
2. Si l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période ci-après identifiée est supérieure à 2 %, la fraction de pourcentage supérieur à 2 %, mais sans excéder 0,5 %, est ajoutée à l'échelle de salaires le 1<sup>er</sup> janvier 2022.
3. L'indice de prix utilisé est l'indice d'ensemble non désaisonnalisé des prix à la consommation pour le Canada dont la base est 2002 = 100.
4. L'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation se calcule de la façon suivante :

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2020 à septembre 2021)                      - 1 X 100

---

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2019 à septembre 2020)

## INDEXATION DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE 2021, 2022 et 2025

### c) Indexation au 1<sup>er</sup> janvier 2025

1. L'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 2024 est majorée de 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025.
2. Si l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période ci-après identifiée est supérieure à 2 %, la fraction de pourcentage supérieur à 2 %, mais sans excéder 0,5 %, est ajoutée à l'échelle de salaires le 1<sup>er</sup> janvier 2025.
3. L'indice de prix utilisé est l'indice d'ensemble non désaisonnalisé des prix à la consommation pour le Canada dont la base est 2002 = 100.
4. L'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation se calcule de la façon suivante :

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2023 à septembre 2024)                      - 1 X 100

---

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2022 à septembre 2023)

## ANNEXE C

### CLASSIFICATION

#### Classe 1

#### Classe 2

#### Classe 3

Manœuvre – Division exploitation et services  
Manœuvre – Division des lignes

#### Classe 4

Releveuse ou releveur – Installatrice ou installateur de compteurs  
Préposée ou préposé à l'entretien préventif  
Commis au mesurage

#### Classe 5

Préposée ou préposé aux compteurs  
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules  
Chef d'équipe – Travaux de plantage et canalisations  
Électricienne ou électricien

#### Classe 6

Opératrice ou opérateur C.C.R.  
Machiniste-mécanicienne ou machiniste-mécanicien industriel  
Mécanicienne ou mécanicien industriel  
Monteuse ou monteur de lignes  
Électronicienne ou électronicien

### Classe 7

Chef mécanicienne ou mécanicien de véhicules  
Chef machiniste-mécanicienne ou chef machiniste-mécanicien industriel  
Technicienne ou technicien en foresterie  
Chef monteuse ou monteur de lignes  
Chef mécanicienne ou mécanicien industriel

### Classe 8

Technicienne ou technicien en assurance qualité  
Technicienne ou technicien en automatisme et contrôle – Section services  
Technicienne ou technicien en automatisme et contrôle – Section exploitation

### Classe 9

Répartitrice ou répartiteur C.C.R.  
Technicienne ou technicien en conception et gestion de projets – Division ingénierie  
Technicienne ou technicien en conception et gestion de projets – Division exploitation et services  
Technicienne ou technicien en gestion de l'entretien préventif  
Technicienne ou technicien en gestion de l'entretien préventif et localisation  
Technicienne ou technicien en gestion énergétique  
Technicienne ou technicien en conception et gestion de projets mécaniques et structuraux  
Chef technicienne ou technicien en automatisme et contrôle – Section services  
Chef technicienne ou technicien en automatisme et contrôle – Section exploitation

---

Note : Technicien mobile - Conformément à la lettre d'entente no. 18

## ANNEXE D

### UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

#### A) DIVISION EXPLOITATION & SERVICES

Sur approbation du directeur, au besoin, il sera fourni aux employés qui travaillent à l'extérieur :

**Mécaniciens industriels, machinistes-mécaniciens industriels, techniciens en automatisme et contrôle, électriciens, électroniciens, opérateurs C.C.R., manœuvre substitut opérateur C.C.R. et électricien substitut opérateur C.C.R. :**

Imperméable

Bottes de caoutchouc

Gants de cuir (type monteur)

1 paire de mitaines (cuir) d'hiver avec gants en coton ou en laine à l'intérieur

Veste de soudeur

Par-dessus en caoutchouc

Couvre-tout d'été

Couvre-tout d'hiver (si requis par la fonction)

Bottes d'eau (si requis par la fonction)

Manteau d'hiver et laine polaire

Bottes de sécurité d'hiver

Salopettes d'hiver (si requis)

Intérieur d'hiver pour chapeau de sécurité

Chemises ou t-shirts et pantalons (machinistes-mécaniciens industriels)

**Pour les techniciens en automatisme et contrôle - Section exploitation, opérateurs C.C.R., manœuvre substitut opérateur C.C.R. et électricien substitut opérateur C.C.R. :**

Les couvre-touts, salopettes d'hiver, le manteau d'hiver et laine polaire sont ignifuges.

N.B. Le nettoyage des vêtements ignifuges et les couvre-touts est fait sous le contrôle de la Ville et à ses frais à compter de la date de la signature de la convention collective et ils doivent être utilisés exclusivement aux fins du travail à la Ville.

B) DIVISION DES LIGNES

Sur approbation du directeur, au besoin, il sera fourni aux employés qui travaillent à l'extérieur.

**Monteurs de lignes, chefs monteurs de lignes, chefs d'équipe - Travaux de plantage et canalisations, manœuvres, préposés à l'entretien préventif et mécaniciens de véhicules :**

Imperméable

Bottes en caoutchouc

1 paire de mitaines (cuir) d'hiver avec gants en coton, ou en laine à l'intérieur (type monteur)

Bottes de sécurité d'hiver

Gants en cuir monteur

Mitaines ou gants d'hiver de monteur gants en coton ou en laine à l'intérieur

Bottes d'eau (si requis par la fonction)

Couvre-tout d'été

Couvre-tout d'hiver (si requis par la fonction)

Manteau d'hiver et laine polaire

Salopettes d'hiver (si requis)

Intérieur d'hiver pour chapeau de sécurité

Chemises ou t-shirts et pantalons (mécanicien de véhicules)

**Pour les chefs monteurs et monteurs de lignes :**

Les couvre-touts, salopettes d'hiver, manteau d'hiver et laine polaire sont ignifuges.

N.B. Le nettoyage des vêtements ignifuges et couvre-touts est fait sous le contrôle de la Ville et à ses frais à compter de la date de la signature de la convention collective et ils doivent être utilisés exclusivement aux fins du travail à la Ville.

C) DIVISION GESTION ÉNERGÉTIQUE ET ÉLECTROMÉTRIE

Sur approbation du directeur, au besoin, il sera fourni aux employés qui travaillent à l'extérieur :

**Releveurs-installateurs de compteurs et préposés aux compteurs :**

5 chemises à manches longues ou à manches courtes ou polo ou col roulé

1 paire de caoutchouc

1 chandail

Guêtres au besoin  
Laine polaire  
Gants de cuir (type monteur)  
Mitaines ou gants d'hiver avec gants en coton ou en laine à l'intérieur (type monteur)  
Tuque ou chapeau d'hiver ou intérieur d'hiver pour chapeau de sécurité  
Calotte pour l'été  
4 paires de pantalons ou bermudas  
Bottes couvre-chaussures  
Imperméable léger, long ou court ou parapluie de golf au choix  
Manteau d'hiver

### Releveurs-installateurs

1 paire de souliers ou bottines de marche pour l'été et l'hiver. Si un employé choisit une bottine de marche plus dispendieuse que la bottine fournie par la Ville, l'employé paie la différence.

D) TECHNICIENS EN CONCEPTION ET GESTION DE PROJETS, TECHNICIENS EN GESTION DE L'ENTRETIEN PRÉVENTIF ET LOCALISATION, TECHNICIENS EN CONCEPTION ET GESTION DES PROJETS MÉCANIQUES ET STRUCTURAUX ET TECHNICIENS EN FORESTERIE :

Sur approbation du directeur, au besoin, il sera fourni aux employés qui travaillent à l'extérieur :

Un (1) imperméable  
Bottes couvre-chaussures  
Gants de cuir  
Bottes d'eau en fonction du besoin  
Par-dessus en caoutchouc  
Guêtre en fonction du besoin  
Mitaines ou gants d'hiver de monteur gants en coton ou en laine à l'intérieur  
Couvre-tout d'été  
Couvre-tout d'hiver (si requis par la fonction)  
Salopette d'hiver (si requis par la fonction)  
Laine polaire et manteau d'hiver  
Bottes de sécurité d'hiver (si requis par la fonction)  
Intérieur d'hiver pour chapeau de sécurité  
Chandails manches courtes  
Chandails manches longues (5)



## E) GÉNÉRALITÉS

Un habit de pluie qui demeure sous leur responsabilité est fourni aux releveurs-installateurs de compteurs. Il est entendu qu'il ne sera utilisé que pour le travail seulement. En cas de perte par négligence ou faute d'un releveur-installateur, il sera tenu d'en payer le coût de remplacement.

Les chemises d'été seront à manches courtes ou longues selon le choix de l'employé et la couleur sera bleue.

Sur approbation du directeur du service, lorsque l'uniforme des employés sera détérioré dans l'exercice de leurs fonctions, les réparations seront faites aux frais de la Ville.

Tout employé doit remettre les pièces de vêtements ou d'équipements inutilisables lorsque la Ville lui en fournit de nouvelles.

Il est strictement défendu à l'employé de revendre toute pièce de son équipement, et tout employé qui quitte le service doit retourner à la Ville son équipement et le dernier uniforme qui lui aura été fourni. À défaut de ce faire, la Ville sera autorisée à retenir sur le salaire de l'employé concerné un montant égal ou équivalent à la valeur réelle des articles non retournés.

Sans restreindre ce qui précède, les articles ou équipements apparaissant aux paragraphes précédents sont inscrits au présent contrat à titre d'indicatif et ne sauraient empêcher la Ville de modifier ou de changer la tenue vestimentaire de ces employés et l'équipement requis.

Pour les habillements à la Division de la gestion énergétique et électrométrie, la prise de mesure et la réquisition seront faites au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année où les habillements sont fournis.

L'employé s'engage à porter les vêtements fournis par la Ville.

### Équipement :

La Ville s'engage à munir tous les camions de lignes et à échelles, d'extincteurs et de trousse de premiers soins ainsi que de réflecteurs appropriés.

La Ville fournira ou remplacera au besoin, aux gens de métiers, les outils nécessaires à l'accomplissement de leur tâche. Au cas de perte d'un outil, par négligence ou faute d'un employé, l'employé devra en payer le remplacement.

**ANNEXE E**

**CANDIDATURE À UN POSTE VACANT LORS D'ABSENCE**

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

À QUI DE DROIT

SHERBROOKE, CE \_\_\_\_\_ JOUR DE \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_,

PENDANT MA PÉRIODE D'ABSENCE DU \_\_\_\_\_ AU \_\_\_\_\_,  
JE, SOUSSIGNÉ, \_\_\_\_\_ EMPLOYÉ DE LA VILLE DE  
SHERBROOKE, AU SERVICE D'HYDRO-SHERBROOKE,

OU

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114, POUR ET AU  
NOM DE \_\_\_\_\_, EMPLOYÉ DE LA VILLE DE SHERBROOKE, AU SERVICE  
D'HYDRO-SHERBROOKE,

DÉSIRE POSER MA CANDIDATURE SUR TOUS LES POSTES QUI FERONT OBJET D'AFFICHAGE  
LORS DE MON ABSENCE

AU SALAIRE PRÉVU DANS LA CONVENTION.

\_\_\_\_\_  
REPRÉSENTANT DE SECTION

\_\_\_\_\_  
EMPLOYÉ

\_\_\_\_\_  
PRÉSIDENT

## ANNEXE F

### CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU – HORAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### 1- Heures et semaine de travail des répartiteurs

- a) Quatre (4) répartiteurs suivant des quarts de douze (12) heures/jour réparties sur un cycle de quatre (4) semaines :

7 h à 18 h

18 h à 7 h

- b) La semaine régulière de travail est de quarante deux (42) heures en moyenne pour les répartiteurs du C.C.R. selon les horaires rotatifs prévus au présent annexe. Ces horaires sont appliqués pour la durée de la convention et peuvent être changés avec l'approbation des deux (2) parties.

La 41<sup>e</sup> et la 42<sup>e</sup> heure sont payables au taux supplémentaire et sont compensées en versant une heure par semaine travaillée dans la banque de temps supplémentaire prévue à l'article 9.06 de la convention collective.

L'employé absent du travail qui ne travaille pas toutes les heures prévues à son horaire ne reçoit pas la compensation hebdomadaire mentionnée ci-dessus. Cependant, une semaine complète de congés annuels est réputée travaillée.

L'employé qui effectue ou effectuera plus de dix-huit (18) heures de travail continu peut être retourné chez lui.

- c) Le dimanche correspond au premier jour de repos prévu dans une même semaine, le samedi au dernier jour de repos dans une même semaine et les autres jours de repos aux congés hebdomadaires.
- d) L'article 8.06 s'applique, sauf pour les conditions spécifiques suivantes durant un congé hebdomadaire.

Le répartiteur qui travaille au taux du travail supplémentaire et qui occupe et excède toute la période normale de dîner, soit de 12 h à 13 h pour le quart de jour lorsque la semaine de travail est de jour et de 0 h à 1 h pour le quart de soir lorsque la semaine de travail est de soir, a droit à l'allocation de repas. À l'extérieur de l'horaire normal de travail, à toutes les quatre (4) heures consécutives en travail supplémentaire, les employés ont droit à une allocation de repas. L'employé qui excède un quart de travail normal durant son congé hebdomadaire a droit aux conditions prévues pour le temps supplémentaire en continu.

- e) Durant les congés hebdomadaires et pour le travail supplémentaire en continu, précédant immédiatement un quart normal de travail, le déjeuner se situe dans l'heure qui précède le quart normal de travail.

- f) Les répartiteurs reçoivent une prime de 1,15 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées, qui vise également à compenser la période de transfert d'information requise lors d'un changement de quart.

## 2- Heures et semaine de travail des opérateurs

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures en moyenne pour les opérateurs du C.C.R. réparties en cinq (5) jours du lundi au vendredi selon les horaires rotatifs prévus au présent annexe.

Lorsque l'opérateur remplace le répartiteur, l'opérateur est alors remplacé par l'électricien substitut opérateur C.C.R. ou le manoeuvre substitut opérateur C.C.R.

- b) Lorsqu'un opérateur atteint le maximum de sa classe d'emploi et qu'il remplace le répartiteur, il progresse d'échelon dans la classe salariale de répartiteur deux (2) ans après avoir atteint le maximum de sa classe d'emploi comme opérateur.

- c) Les employés appelés à agir comme manoeuvre substitut opérateur C.C.R. ou électricien substitut opérateur C.C.R. ne font pas plus de quarante (40) heures en moyenne à temps régulier.

Lorsque le manoeuvre substitut opérateur C.C.R. ou l'électricien substitut opérateur C.C.R. a effectué une autre fonction dans la même semaine de travail, la durée de sa semaine normale de travail pourra s'élever jusqu'à quarante (40) heures avant que le travail supplémentaire s'applique. Le manoeuvre substitut opérateur C.C.R. ou l'électricien substitut opérateur C.C.R. n'est pas affecté au remplacement d'un répartiteur.

L'employé qui effectue ou effectuera plus de dix-huit (18) heures de travail continu peut être retourné chez lui.

- d) Les opérateurs reçoivent une prime de 0,74 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.

## 3- Remplacement

### A- Répartiteurs

- a) En tout temps, le répartiteur est remplacé en cas d'absence de celui-ci. S'il s'agit d'une absence sur semaine, l'opérateur pendant ses heures régulières est nommé temporairement pour agir comme répartiteur. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lorsqu'il y a déjà un manoeuvre substitut opérateur C.C.R. ou un électricien substitut opérateur C.C.R. qui agit comme opérateur pour remplacer, et que le répartiteur est absent, on fait appel aux autres répartiteurs pour le remplacement de ce dernier, au taux du travail supplémentaire.

Ex. : le répartiteur travaillant de 7 h à 18 h est remplacé par l'opérateur en fonction de 7 h à 15 h 30 et par l'opérateur de soir de 15 h 30 à 18 h;

le répartiteur travaillant de 18 h à 7 h est remplacé par l'opérateur qui travaille jusqu'à 23 h 30. Pour la continuité jusqu'à 7 h, le répartiteur est remplacé selon l'ordre décrit au paragraphe suivant.

- b) S'il s'agit d'une absence de fin de semaine ou pour combler des heures entre 23 h 30 et 7 h, le remplacement du répartiteur est effectué en priorisant l'utilisation :
- i) D'un autre répartiteur au taux du travail supplémentaire selon l'ordre suivant :
- R1 lié à R3;  
R2 lié à R4;
- Le quart à remplacer peut être divisé en deux (2) parties égales de six (6) heures.
- ii) D'un opérateur au taux du travail supplémentaire.
- c) S'il s'agit de remplacer un répartiteur pour une absence prévue de quatre (4) quarts de travail et plus, le remplacement d'absence est offert aux opérateurs par ordre d'ancienneté et l'opérateur volontaire suit alors l'horaire du répartiteur absent. Si les opérateurs ne sont pas volontaires, le remplacement est offert à un autre répartiteur au taux du travail supplémentaire.
- d) Pour une absence de trois (3) heures et moins, le remplacement du répartiteur peut être effectué par un répartiteur dont le quart de travail précède ou suit l'absence à couvrir.
- e) Lorsque du travail supplémentaire est requis au poste de répartiteur, il est d'abord offert aux répartiteurs selon l'ordre suivant :
- R1 lié à R3;  
R2 lié à R4;
- Et par la suite aux opérateurs par ordre d'ancienneté.
- f) Lorsque l'opérateur remplace un répartiteur un jour férié, il est payé au taux régulier de répartiteur pour le temps travaillé et au même taux pour la journée fériée d'une valeur de huit (8) heures.

## B- Opérateurs

- a) L'opérateur est remplacé pour une absence de plus de trois (3) heures. Son remplacement se fait par le manoeuvre substitut opérateur C.C.R. ou l'électricien substitut opérateur C.C.R. à temps régulier.
- b) Si du travail supplémentaire est requis au poste d'opérateur, il est d'abord offert à l'autre opérateur et, par la suite, à tour de rôle au manoeuvre substitut opérateur C.C.R. ou à l'électricien substitut opérateur C.C.R..

## 4- Attribution de poste

- a) Un poste permanent de répartiteur qui doit être comblé est attribué en priorisant les candidatures des opérateurs et, par la suite, selon les dispositions de la convention collective.
- b) Un poste permanent d'opérateur qui doit être comblé est attribué selon les dispositions de la convention collective.
- c) Un employé détenant un DEP en montage de lignes électriques ainsi qu'une expérience minimale de cinq (5) années à titre de monteur ou chef-monteur de lignes à Hydro-Sherbrooke, est reconnu admissible au processus de sélection d'opérateur C.C.R..
- d) L'article 19.07 de la convention collective s'applique aux répartiteurs, aux opérateurs, au manoeuvre substitut opérateur et à l'électricien substitut opérateur, à la condition que selon l'avis du gestionnaire, l'employé soit facilement remplaçable.

## 5- Congés annuels – formation

- a) La prise de congés annuels est offerte par ancienneté selon les besoins du service à assurer.
- b) Les opérateurs ou répartiteurs sur leur quart peuvent être retirés du C.C.R. pour participer à des activités de formation. Leur remplacement est alors effectué à temps régulier selon la politique de remplacement en vigueur.
- c) Pour les réunions d'information, le personnel sera avisé à l'avance et sera rémunéré pour un rappel minimum. Le personnel doit assister aux réunions d'information et aux activités de formation.

6- Tâches particulières

- a) Le personnel du C.C.R. doit suivre le système de surveillance vidéo et faire le chargement du papier et du ruban des imprimantes des systèmes informatiques reliés au C.C.R. et le classement des rapports produits (dans la salle C.C.R. ou la pièce des équipements informatiques).
- b) Lorsqu'un opérateur n'est pas en poste, les rappels concernant des troubles ou des opérations sur de l'équipement du réseau sont offerts aux employés de métier.

**CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU  
HORAIRE DES RÉPARTITEURS (C.C.R.)  
R = RÉPARTITEUR**

SEMAINE	HEURES	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
S1	7 h - 18 h 18 h - 7 h	R2 R1	R4 R3	R4 R3	R2 R1	R2 R1	R4 R3	R4 R3
S2	7 h - 18 h 18 h - 7 h	R4 R3	R1 R2	R1 R2	R4 R3	R4 R3	R1 R2	R1 R2
S3	7 h - 18 h 18 h - 7 h	R1 R2	R3 R4	R3 R4	R1 R2	R1 R2	R3 R4	R3 R4
S4	7 h - 18 h 18 h - 7 h	R3 R4	R2 R1	R2 R1	R3 R4	R3 R4	R2 R1	R2 R1

**CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU  
HORAIRE DES OPÉRATEURS (C.C.R.)  
O = OPÉRATEUR  
40 HEURES / 2 SEMAINES**

SEMAINE	HEURES	LUN	MAR	MER	JEU	HEURES	VEND
S1	7 h - 15 h 30 15 h 30 - 23 h 30	O1 O2	O1 O2	O1 O2	O1 O2	7 h - 15 h 15 h - 21 h	O1 O2
S2	7 h - 15 h 30 15 h 30 - 23 h 30	O2 O1	O2 O1	O2 O1	O2 O1	7 h - 15 h 15 h - 21 h	O2 O1



## **ANNEXE G**

### **REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT À LA VILLE DE SHERBROOKE ADVENANT LA VENTE, LA FUSION OU LE TRANSFERT DU RÉSEAU D'HYDRO-SHERBROOKE**

Les parties conviennent qu'advenant un processus de vente, de fusion ou de transfert du réseau d'Hydro-Sherbrooke, dès le début de ce processus, le Syndicat aura préalablement la possibilité de soumettre à la Ville de Sherbrooke ses représentations relatives aux conditions de travail énumérées à la convention collective qui pourraient être affectées par une telle transaction.

Par ailleurs, et sans que cela lie de quelque façon que ce soit la Ville de Sherbrooke, le Syndicat aura également le loisir de faire à la Ville toutes les représentations qu'il jugera nécessaires sur toute autre question relative aux ressources humaines soulevée par une telle transaction.

Enfin, la Ville de Sherbrooke s'engage à tenir le Syndicat au courant du développement du dossier concernant les ressources humaines une fois que le processus de négociation relatif à la transaction du réseau sera amorcé.

## ANNEXE H

### CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ

Les parties signataires conviennent de mettre en vigueur un congé à salaire différé qui répond aux conditions suivantes :

#### 1. BUT ET CONDITIONS DU RÉGIME

- a) Tous les employés permanents sont admissibles au régime.
- b) Le régime permet à l'employé admissible de financer un congé en différant une partie de son salaire. Le régime comprend une période de contribution au régime par l'employé et une période de congé.
- c) La durée du régime à salaire différé ne peut excéder sept (7) ans. La période de congé doit débuter au plus tard six (6) ans après le début de la participation au régime.
- d) Le congé à salaire différé peut être d'une durée minimum continue de trois (3)\* mois jusqu'à un maximum d'un (1) an.

Durant son congé, l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention en vigueur, sauf ceux prévus à la présente entente.

- e) Après le congé, l'employé reprend ses fonctions habituelles pour une période au moins égale à la durée du congé.
- f) Pour obtenir un congé à salaire différé, l'employé permanent doit en faire la demande écrite au directeur du Service des ressources humaines.

La demande écrite doit préciser la durée de contribution au régime, la durée du congé et la date à laquelle l'employé prend le congé.

La demande peut être refusée lorsque les impératifs du service l'exigent, que la nature du congé présente un conflit avec les intérêts de la Ville ou que l'employé désire aller travailler pour un autre employeur. La décision est finale et sans appel. Elle doit être rendue dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande.

- g) La participation de l'employé au régime de salaire différé doit faire l'objet d'un contrat avec la Ville.
- h) L'employé ne doit pas être absent du travail pour adhérer au régime de salaire différé.
- i) L'employé accumule des contributions dans le régime et lorsqu'il a à son crédit les contributions nécessaires, il bénéficie par la suite du congé.

\* Pour fins d'études à temps complet dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la loi de l'impôt sur le revenu.

## 2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) Pour la durée du régime, l'employé reçoit un salaire brut réduit, égal au pourcentage de son salaire hebdomadaire selon l'échelle mentionnée ci-dessous :

Durée du congé	Salaire brut réduit				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
3 mois	75,00 %	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %
6 mois	N/A	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	N/A	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	N/A	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois	N/A	N/A	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	N/A	N/A	72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois	N/A	N/A	69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois	N/A	N/A	66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le salaire hebdomadaire correspond au salaire brut régulier. Le salaire brut régulier est réputé être le salaire du poste que l'employé détient par affichage.

Durant le régime, la base de calcul des déductions à la source obligatoires est le salaire brut réduit, sauf pour les cotisations au régime d'assurance-emploi.

- b) Pendant la durée du régime, les congés annuels sont rémunérés selon le salaire brut réduit. Pendant le congé, les congés annuels sont réduits selon le prorata de la période de congé et le montant à être versé tient compte de cette réduction.
- c) Les jours fériés et les congés spéciaux sont rémunérés selon le salaire brut réduit pendant la période de contribution. Pendant toute la durée du congé, l'employé concerné perd les jours fériés et les allocations monétaires qui peuvent être reliées à son travail. Il ne reçoit que le traitement différé qu'il a accumulé par ses contributions.
- d) Pendant la période d'accumulation des contributions dans le régime, les cotisations au régime de retraite de l'employé et de la Ville sont calculées sur le salaire brut régulier non réduit.

S'il désire accumuler le temps de sa période de congé au régime de retraite, l'employé doit verser ses cotisations et celles de la Ville calculées sur le salaire brut régulier non réduit.

- e) L'employé en congé peut continuer à participer aux régimes d'assurance s'il en fait la demande par écrit au début du congé et s'il verse la totalité des primes requises. Pendant son congé, il n'est pas admissible au versement de prestations de l'assurance-salaire courte durée ou longue durée.
- f) Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du congé, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - 1) Si l'invalidité a débuté avant la période de congé, l'employé peut se retirer du régime ou, à son choix, recevoir une indemnité basée sur son salaire brut réduit et continuer à participer au régime.
  - 2) Si l'invalidité survient pendant la période de congé, elle est présumée ne pas avoir eu cours. Si à la fin du congé, l'employé est encore invalide, il a droit aux bénéfices prévus au régime de garanties collectives.

### 3. SUSPENSION OU CESSATION DU RÉGIME

- a) Advenant le décès de l'employé, il est mis fin au régime comme s'il s'agissait d'une demande d'annulation selon les modalités de l'alinéa c).
- b) La participation au régime de congé à salaire différé est suspendue à l'occasion d'un accident du travail, d'un congé de maternité ou pour toute absence prévue de plus de six (6) mois continus.

Le régime est prolongé pour une durée égale à l'absence. Dans tous les cas, la durée du régime ne pourra excéder sept (7) ans.

- c) Toute demande écrite d'annulation de la participation au régime de congé à salaire différé doit parvenir au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance au directeur du Service des ressources humaines. Les modalités suivantes sont appliquées :
  - 1) L'employé est remboursé d'un montant égal au total des prélèvements de salaire effectués à la date de l'annulation du régime si la période de congé n'a pas été prise.
  - 2) Si la période de congé est en cours au moment du désistement, le calcul du montant dû par la Ville s'effectue de la façon suivante :

Montant reçu par l'employé durant sa période de congé, moins les montants prélevés sur le salaire de l'employé selon l'option choisie. La Ville rembourse le solde à l'employé.

## **ANNEXE I**

### **MODALITÉS DE REMPLACEMENT AU POSTE D'OPÉRATEUR C.C.R.**

Les parties signataires conviennent que pour le bon fonctionnement du centre de conduite du réseau, les postes de manœuvre substitut opérateur C.C.R. et d'électricien substitut opérateur C.C.R. sont nécessaires pour pourvoir aux remplacements aux postes d'opérateur C.C.R.. Le recrutement se fait par affichage selon les dispositions de la convention collective, lors de la vacance de l'un de ces deux (2) postes.

#### **Conditions spéciales**

Le titulaire du poste de manœuvre substitut opérateur C.C.R. a l'obligation d'effectuer le remplacement de l'opérateur de jour. Le titulaire du poste d'électricien substitut opérateur C.C.R. a l'obligation d'effectuer le remplacement de l'opérateur de soir. Lors de ce remplacement, l'employé prend l'horaire de l'opérateur remplacé.

Pour toute absence de trois (3) semaines et plus de calendrier, la Ville offre le remplacement par ancienneté aux titulaires de ces deux (2) postes.

#### **Congés fériés**

Les titulaires de ces postes bénéficient des congés fériés selon l'article 10.04. Lorsque le manœuvre substitut opérateur ou l'électricien substitut opérateur remplace un opérateur un jour férié, il est payé au taux régulier de l'opérateur pour le temps travaillé et au même taux pour la journée fériée.

#### **Remplacement**

Le manœuvre/exploitation ou l'électricien appelé à remplacer le manœuvre substitut opérateur C.C.R. ou l'électricien substitut opérateur C.C.R. n'a pas l'obligation de posséder les exigences reliées au poste dudit manœuvre substitut opérateur C.C.R. ou électricien substitut opérateur C.C.R. et est rémunéré selon la fonction manœuvre/exploitation ou d'électricien.

#### **Salaire**

L'employé qui détient le poste de manœuvre substitut opérateur C.C.R. et l'électricien substitut opérateur C.C.R. sont payés en fonction du taux de salaire prévu à la classe du poste qu'ils occupent. Ils progressent d'échelon annuellement à leur date anniversaire dans la classe salariale de manœuvre ou d'électricien et aux deux (2) ans dans la classe salariale d'opérateur.

## ANNEXE J

### SOINS DENTAIRES

Les parties signataires reconnaissent que les modalités suivantes ont permis l'introduction d'un régime de soins dentaires :

- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991, le paiement de la prime de long service (6.04) et la part des employés du rabais de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (14.05) sont abandonnés au profit de l'introduction d'un régime de soins dentaires. Ce régime couvre le remboursement de prothèses amovibles de la façon décrite à l'appel d'offres d'assurances collectives du 3 novembre 1989 et à la soumission de Standard Life du 27 novembre 1989.

Il est entendu que la participation de la Ville est limitée au paiement d'une prime mensuelle de 11,04 \$ pour un plan individuel et de 35,09 \$ pour un plan familial. La Ville assume uniquement l'augmentation de prime qui est attribuable aux coûts des soins de base du régime dentaire à l'exclusion de la partie attribuable aux prothèses.

- b) La Ville assume 100 % de la prime du régime de soins dentaires de base (excluant les prothèses amovibles).
- c) Au moment de l'introduction du régime de soins dentaires, une prime de long service (art. 6.04) était versée de la façon suivante :

*Après 5 ans de service continu : 52 \$ par année.*

*Après 10 ans de service continu : 104 \$ par année.*

*Après 15 ans de service continu : 156 \$ par année.*

*Après 20 ans de service continu : 208 \$ par année.*

*Après 25 ans de service continu : 260 \$ par année.*

Les employés ont droit au montant mentionné ci-dessus s'ils atteignent dans l'année le nombre d'années de service requis. Le versement sera effectué vers la première semaine de décembre de chaque année.

## ANNEXE K

### Horaire de quatre (4) jours

Les parties conviennent d'un horaire de travail de quatre (4) jours pour la durée de la présente convention collective.

Les parties s'engagent à faire les adaptations nécessaires aux articles de la présente convention de sorte que leur application ne confère pas des avantages supérieurs à ceux dont un employé aurait bénéficié s'il avait travaillé selon l'horaire régulier. Sans limiter la généralité des termes qui précèdent, les articles de la convention collective sont adaptés de la façon ci-après décrite :

#### 1. Employés visés

Les employés occupant les fonctions suivantes bénéficient d'un horaire de quatre (4) jours.

##### 1.1 Division des lignes

- Chef monteur de lignes
- Monteur de lignes
- Chef d'équipe - Travaux de plantage et dynamitage
- Chef d'équipe - Travaux de plantage et canalisation
- Manœuvre
- Préposé à l'entretien préventif
- Technicien en foresterie
- Releveur-installateur de compteurs
- Préposé aux compteurs

Pour la période de temps pendant laquelle s'applique l'horaire de quatre (4) jours, la Ville peut assigner un seul chef monteur de lignes ou un seul monteur de lignes ayant minimalement dix-huit (18) mois d'expérience et apte à travailler sous tension pour des travaux de relampage.

##### 1.2 Division exploitation et service

- Chef technicien en automatisme et contrôle
- Technicien en automatisme et contrôle
- Chef mécanicien industriel
- Mécanicien industriel
- Chef machiniste-mécanicien industriel
- Machiniste-mécanicien industriel

Pour l'application de la présente annexe les parties conviennent de ce qui suit :

## 2. Prime de quart

Durant les heures régulières de travail applicables à l'horaire de quatre (4) jours, la prime de quart prévue à l'article 6.03 de la convention collective ne s'applique pas.

## 3. Périodes de repos et repas

- 3.01 La période de repas est de trente (30) minutes rémunérées et ne doit pas débuter avant 11 h 30 ni excéder 13 h 30, et dans le cas du quart de soir pour l'horaire mixte (jour/soir), elle ne doit pas débuter avant 17 h ni excéder 19 h. L'employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.
- 3.02 Les employés prennent leur repas sur les lieux de travail, à proximité des lieux de travail ou lors d'un déplacement d'un lieu de travail à un autre. Lorsque pris à proximité, avec autorisation du supérieur immédiat, la période de repas peut être prolongée pour le temps de déplacement jusqu'à un maximum de quinze (15) minutes. La période de repos est prise sur les lieux de travail ou lors d'un déplacement d'un lieu de travail à un autre.
- 3.03 Durant les heures régulières de travail, l'allocation prévue à l'article 8.06 de la convention collective ne s'applique pas. Si le chef de section juge qu'il est nécessaire que la période de repas soit prise à l'extérieur de la période normale, une allocation de repas est payée aux employés concernés.
- 3.04 Les périodes normales de repas prévues à l'article 8.06 e) de la convention collective ne s'appliquent pas durant les heures régulières de travail de l'horaire de quatre (4) jours.

Pour les fins de l'application de l'allocation de repas pour le travail supplémentaire en continu précédant immédiatement une journée régulière de travail, tel que prévu à l'article 8.06 b) ou lors d'un congé hebdomadaire selon les modalités de l'alinéa e), le déjeuner se situe dans l'heure qui précède les heures régulières de travail.

- 3.05 L'employé qui travaille durant un congé hebdomadaire au taux du travail supplémentaire et qui occupe et excède toute la période normale de dîner, soit de 12 h à 13 h, a droit à l'allocation de repas et le temps alloué pour la prise de ce repas. À l'extérieur de l'horaire normal de travail, les employés ont droit à une allocation de repas et le temps alloué pour la prise de ce repas, à toutes les quatre (4) heures consécutives. L'employé qui excède un quart de travail normal durant son congé hebdomadaire a droit aux conditions prévues pour le temps supplémentaire en continu.



#### 4. Heures et semaine de travail

4.01 La semaine régulière de travail des employés visés est de quarante (40) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours de dix (10) heures chacun, entre 7 h et 17 h. La répartition des équipes s'effectue du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi afin d'assurer une couverture de service du lundi au vendredi.

4.02 Malgré l'article 4.01 de la présente annexe, la semaine régulière de travail des employés visés par l'horaire mixte (jour/soir) de monteur et chef monteur est de quarante (40) heures par semaine réparties sur quatre (4) quarts de dix (10) heures chacun, dont 2 jours (mercredi-jeudi) de 7 h à 17 h et 2 soirs (lundi-mardi) de 13 h à 23 h.

En période estivale (3e lundi de juin au 3e lundi de septembre), ils bénéficient de l'horaire prévu à l'article 4.01 de la présente annexe, et ce, du lundi au jeudi. Il en est de même pour toute semaine où il y a un férié fixé qui coïncide avec un quart de travail.

a) Il y a une seule équipe de monteur et chef monteur affectée à l'horaire mixte (jour/soir).

b) Si un monteur permanent détenant l'horaire mixte (jour/soir) et un monteur permanent de jour souhaitent temporairement échanger leur horaire, ils doivent en demander l'autorisation au chef de section en précisant la durée de l'échange. Ce principe est également applicable aux chefs monteurs.

c) Lorsqu'un poste de monteur occupé par un employé permanent devient vacant de façon définitive, ou qu'un nouveau poste de monteur est créé, l'horaire (jour ou mixte) rattaché à ce poste est précisé dans l'affichage, et le comblement du poste s'effectue selon ce qui est prévu à l'article 19 de la convention collective. Ce principe est également applicable aux chefs monteurs.

4.03 Malgré l'article 4.01 de la présente annexe, la semaine régulière de travail des chefs techniciens en automatisme et contrôle et des techniciens en automatisme et contrôle est de 37.5 heures par semaine réparties sur quatre (4) jours de travail. La répartition des équipes s'effectue de la façon suivante, afin d'assurer une couverture de service du lundi au vendredi :

- lundi de 7 h à 16 h et du mardi au jeudi 7 h à 16 h 30;
- du mardi au jeudi de 7 h à 16 h 30 et vendredi de 7 h à 16 h.

## 5. Temps supplémentaire

- 5.01 Le travail supplémentaire s'applique pour les heures travaillées en dehors des heures régulières prévues présente annexe et est payé au taux de travail supplémentaire.
- 5.02 Les modalités de la banque de temps des heures supplémentaires travaillées prévues à l'article 9.06 de la convention collective s'appliquent pour une période maximale de cent soixante (160) heures (150 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 h).
- 5.03 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 9.07 c) iii) de la convention collective, il n'y a pas de paiement de travail supplémentaire si la période de repas est déplacée à l'intérieur du quart de travail.

## 6. Jours fériés

La Ville accorde aux employés visés par l'horaire de quatre (4) jours une banque de douze (12) congés fériés d'une valeur de cent vingt (120) heures (112.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) qui doivent être pris à la date fixée pour les jours fériés énumérées à l'article 10.01 a) de la convention collective, lorsqu'ils coïncident avec une journée ouvrable pour l'employé. Dans le cas contraire, ces jours de congés sont pris à une date approuvée par le supérieur.

Pour chaque jour férié pris, 10 heures sont déduites de la banque de 120 heures et 9.5 ou 9 heures sont déduites de la banque de 112.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures.

Le solde de la banque est liquidé au début de l'année suivante.

## 7. Congés annuels

- 7.01 L'article 11 de la convention collective s'applique en tenant compte des modifications suivantes :
- a) S'il a moins d'un (1) an de service, à huit (8) heures (7.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels pour chaque mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
  - b) À quatre-vingts (80) heures (75 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux régulier de salaire après douze (12) mois de service continu.

- c) Après trois (3) ans de service continu, à cent vingt (120) heures (112.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- d) Après sept (7) ans de service continu, à cent soixante (160) heures (150 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- e) Après onze (11) ans de service continu, à cent soixante-huit (168) heures (157.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- f) Après quatorze (14) ans de service continu, à cent soixante-seize (176) heures (165 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- g) Après quinze (15) ans de service continu, à deux cents (200) heures (187.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- h) Après dix-neuf (19) ans de service continu, à deux cent huit (208) heures (195 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- i) Après vingt et un (21) ans de service continu, à deux cent seize (216) heures (202.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- j) Après vingt-trois (23) ans de service continu, à deux cent vingt-quatre (224) heures (210 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.
- k) Après vingt-cinq (25) ans de service continu, à deux cent quarante (240) heures (225 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) de congés annuels payés à son taux de salaire régulier.

Durant l'horaire de quatre (4) jours, l'employé se voit débiter pour toute absence du travail d'une journée pour congé annuel, dix (10) heures dans sa banque de congés annuels (9 h ou 9 h 30 pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures).

La période de congés annuels est réputée débiter à la fin de la dernière journée régulière de travail et se terminer au début de la première journée régulière de travail.

## 8. Congés divers

Toute absence du travail d'une journée pour congé annuel, ou banque de temps supplémentaire, est calculée sur une base de huit (8) heures (7.5 heures pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures) et doit être complétée par le nombre d'heures de congé annuel ou provenant de la banque de temps supplémentaire pour atteindre le nombre d'heures normal de dix (10) heures (9 h ou 9 h 30 pour les employés dont l'horaire régulier est de 37.5 heures).

S'il s'agit d'une absence du travail pour maladie, accident de travail, congé spécial, la valeur de l'absence est égale au nombre d'heures prévu selon l'horaire en vigueur.

## 9. Autres dispositions

9.01 Durant les périodes où il y a moins d'employés affectés au travail, un employé provenant d'une autre division ou section peut être affecté à une fonction similaire à la sienne en autant qu'il soit capable d'assumer le poste.

9.02. Lorsqu'un employé suit une formation donnée à l'extérieur de la ville, les conditions suivantes s'appliquent :

a) Il peut y avoir ajustement des horaires prévus à la présente par le directeur du service ou son représentant afin de faciliter la tenue de rencontres de formation. Cet ajustement ne peut avoir pour effet de changer un quart de travail du jour au soir ni d'inclure un jour férié, un samedi et un dimanche.

b) La tenue de rencontres de formation ne peut faire en sorte de générer un rappel au travail pour cette journée.

c) La Ville avise l'employé au moins quinze (15) jours avant la tenue de la formation.

d) L'employé maintient son salaire hebdomadaire régulier pendant la durée de sa formation et est rémunéré au taux de temps supplémentaire si l'horaire quotidien de la formation excède ses heures régulières de travail.

9.03. À la Section services, les techniciens en automatisme et contrôle appelés à travailler sur des projets communs avec du personnel de la Ville ou de sous-traitants reviennent à un horaire dont l'heure de début et l'heure de fin s'harmonisent avec les autres membres de l'équipe du chantier lorsque requis par la direction.

- 9.04. De plus, malgré les dispositions des articles 4.05, 19.05, 19.07 et 27.06 de la convention collective, le chef de la Section services assigne le travail de localisation au technicien en automatisme et contrôle - Section services en fonction des besoins opérationnels de sa section. Les techniciens en automatisme et contrôle affectés au travail de localisation sont rémunérés en fonction supérieure pour un minimum de quatre (4) heures.
- 9.05. Le comité de relations de travail a le mandat d'étudier et de solutionner toutes questions découlant de l'application de la présente entente.

## ANNEXE L

### HORAIRE VARIABLE

Les parties signataires conviennent d'un horaire variable pour la durée de la présente convention collective, pour les employés qui occupent des postes dont l'horaire régulier est prévu à l'article 8.04 de la présente convention collective ainsi que pour ceux qui occupent un poste de commis au mesurage.

Les conditions suivantes s'appliquent à l'horaire variable :

- a) Il vise les employés permanents, à l'essai, ou temporaires (qui remplacent une absence de plus de six (6) mois), dont la nature du travail, de l'avis du directeur ou son représentant, est compatible avec l'application de l'horaire variable.

Il doit y avoir en tout temps, le personnel compétent requis. Le directeur ou son représentant peut, au besoin, désigner le personnel requis.

- b) L'application de l'horaire variable ne doit pas diminuer ou entraver la qualité ou la quantité des services offerts ou la période des heures d'ouverture au public.

Il est entendu que la Ville n'est pas tenue de payer en fonction supérieure un employé désigné pour remplacer un autre employé d'une classe plus élevée en raison de l'application d'un horaire variable.

- c) La Ville ou le Syndicat peut cesser l'application de l'horaire variable pour un ou plusieurs employés après en avoir discuté au comité de relations de travail et émis un avis de cinq (5) jours à l'autre partie.
- d) Pendant les semaines du 24 juin et du 1<sup>er</sup> juillet et les semaines du 25 décembre et du 1<sup>er</sup> janvier, la semaine normale prévue à la convention collective est en vigueur et l'horaire variable n'est pas applicable, à moins que la Ville en décide autrement.

- e) Heures de travail

Les employés doivent compléter, sur une période de deux (2) semaines leur nombre d'heures normales de travail en les répartissant sur neuf (9), neuf et demi (9.5) ou dix (10) jours ouvrables. À chaque période de deux (2) semaines, l'employé peut avec l'autorisation préalable du directeur ou son représentant accumuler un crédit horaire d'une demi-journée normale de travail par semaine ou aux deux (2) semaines ou d'une journée normale de travail aux deux (2) semaines. Le crédit ainsi accumulé doit être utilisé pendant la période de deux (2) semaines à un moment choisi par l'employé et accepté au préalable par le directeur ou son représentant.

L'étalement des heures de travail doit se faire en respectant les principes suivants :

- L'employé ne peut accomplir moins de 27 h 30 de travail pour une semaine donnée.
- Amplitude : les heures quotidiennes de travail doivent se situer entre 7 h 30 et 17 h 30. Ce sont les heures maximales à l'intérieur desquelles un employé peut situer ses heures de travail.
- Heures de présence obligatoires : les employés doivent être obligatoirement au travail entre les heures suivantes :
  - Matin : 9 h à 11 h 30
  - Après-midi : 13 h 30 à 15 h 30

Toute absence pendant ces périodes de présence obligatoire doit être préalablement autorisée par le directeur ou son représentant.

À la fin de chaque période de référence de deux (2) semaines, l'employé qui n'a pas complété son nombre d'heures normales se voit réduire son salaire d'un montant équivalent. De plus, l'employé ayant accompli un nombre d'heures de travail supérieur aux heures normales ne reçoit aucune compensation monétaire ou en temps pour ces heures.

Un employé qui, à la fin d'une période de référence de deux (2) semaines, n'a pas accompli ses heures normales pour une troisième fois au cours des cinquante-deux (52) semaines précédentes, se voit retirer de l'application de l'horaire variable.

- Plage mobile : ce sont les heures pendant lesquelles la présence au travail est facultative et à l'intérieur desquelles l'employé peut choisir ses heures d'arrivée et de départ.
  - Matin : 7 h 30 à 9 h
  - Midi : 11 h 30 à 13 h 30
  - Soir : 15 h 30 à 17 h 30

f) Période de repas

Une période de repas minimale de trente (30) minutes est obligatoire.

Le début et la fin de la période de repas doivent se situer entre 11 h 30 et 13 h 30.

g) Période de repos

Un employé ne peut réduire ses heures normales de travail en raison du fait qu'il n'a pas bénéficié de la période de repos.

h) Heures de travail supplémentaire

Nonobstant l'article 9.01 de la convention collective, les heures travaillées, à la demande du supérieur immédiat, en dehors des heures de l'amplitude ou en plus du nombre d'heures normales journalières prévu à la convention ou, qui excèdent le nombre total d'heures normales prévu à la convention pour la période en cours de deux (2) semaines de travail sont considérées comme du travail supplémentaire.

Toutefois, si l'employé a déjà effectué ses heures normales totales sur la période des deux (2) semaines en cours et que le temps est travaillé à la demande du supérieur immédiat, il n'est pas nécessaire que la journée normale ait été effectuée pour que le temps soit payé en travail supplémentaire ce jour-là.

Tout travail supplémentaire doit, au préalable, être autorisé par le directeur ou son représentant. L'application d'un horaire variable ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le paiement de travail supplémentaire qui n'aurait pas découlé de l'application de l'horaire normal.

i) Congés divers

Pour les fins d'application des présentes, un congé férié, mobile, spécial ou une journée de congés annuels ou maladie, équivaut au nombre d'heures normalement prévu à la convention collective.

De plus, une demi-journée équivaut au nombre d'heures normalement accompli dans cette partie de journée.

j) Enregistrement du temps

Tout employé doit suivre les directives émises par la Ville relativement à l'utilisation d'un système de gestion électronique des heures de travail ou tout autre système déterminé par la Ville.

k) Les parties conviennent de faire les adaptations nécessaires aux articles de la convention de sorte que leur application ne confère pas d'avantages supérieurs à ceux dont un employé aurait bénéficié s'il avait travaillé selon l'horaire qui lui est normalement applicable.

l) Lorsqu'un employé suit une formation donnée à l'extérieur de la ville, les conditions suivantes s'appliquent :

- Il peut y avoir ajustement des horaires prévus à la présente par le directeur du service ou son représentant afin de faciliter la tenue de rencontres de formation. Cet ajustement ne peut avoir pour effet de changer un quart de travail du jour au soir ni d'inclure un jour férié, un samedi et un dimanche.
- La tenue de rencontres de formation ne peut faire en sorte de générer un rappel au travail pour cette journée.



- La Ville avise l'employé au moins quinze (15) jours avant la tenue de la formation.
  - L'employé maintient son salaire hebdomadaire régulier pendant la durée de sa formation et est rémunéré au taux de temps supplémentaire si l'horaire quotidien de la formation excède ses heures régulières de travail.
- m) Les problèmes d'application des horaires variables sont référés au comité conjoint des relations de travail par l'une ou l'autre des parties. Il est entendu entre les parties qu'un arbitre n'a pas les pouvoirs requis pour intervenir dans toute question qui découle de l'application des horaires variables.

## ANNEXE M

### LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE

- No 1 Relève monteurs de lignes et processus de qualification chef monteur
- No 2 Horaire modifié du groupe des mécaniciens de véhicules (Chef mécanicien et mécaniciens de véhicules)
- No 3 Entente relative à l'utilisation des ressources humaines provenant des deux unités d'accréditation au Service d'Hydro-Sherbrooke lors de pannes majeures
- No 4 Préposé au débranchement des compteurs
- No 5 Mouvement du personnel – employé temporaire
- No 6 Qualifications – technicien en automatisme et contrôle - Section services
- No 7 Conditions particulières pour les fonctions de préposé aux compteurs, releveur-installateur de compteurs et commis au mesurage
- No 8 Entente sur le régime de retraite des employées et employés de la Ville de Sherbrooke – " Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal "
- No 9 Horaire de travail modifié du groupe de mécaniciens de véhicules (Chef mécanicien et mécaniciens de véhicules) – 1er mai 2012
- No 10 Transformation de postes – Releveurs de compteurs et Installateurs de compteurs
- No 11 Processus de sélection
- No 12 Transformation de postes – Préposés entretien préventif (appareillage de distribution et localisation)
- No 13 Travaux en situation d'urgence sur les lignes électriques d'Hydro-Québec
- No 14 Embauche de deux (2) étudiants à l'extérieur de la période de congés annuels
- No 15 Planification de la relève, attraction et rétention
- No 16 Modalités de paiement de temps supplémentaire découlant d'une demande d'aide financière présentée dans le cadre des mesures d'urgence de l'OMSC
- No 17 Transformation de postes – Monteur-dépanneur et chef monteur-dépanneur
- No 18 Création d'un poste de technicien mobile – Division exploitation
- No 19 Transformation de poste – Mécanicien industriel



Ressources humaines

**LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES  
AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE  
D'HYDRO-SHERBROOKE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 DÉCEMBRE 2025**

N° 1

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Relève monteurs de lignes et processus de qualification chef monteur**

CONSIDÉRANT les départs à la retraite à venir dans l'emploi de monteur et chef monteur de lignes;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer le transfert des connaissances entre les employés qui quittent à la retraite vers ceux qui viennent les remplacer;

CONSIDÉRANT l'importance qu'un monteur de lignes sans expérience ait complété la majorité des dix-huit (18) mois de formation requise pour son apprentissage avant le départ de l'employé;

**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les modalités suivantes s'appliquent :

Article 1- Dispositions relatives aux monteurs sans expérience

- 1.01 Pendant qu'il est en processus d'apprentissage, au cours des six (6) premiers mois, le monteur en apprentissage est accompagné d'un monteur de lignes, ayant minimalement dix-huit (18) mois d'expérience et apte à travailler sous tension, et d'un chef monteur de lignes. Au cours des premiers six (6) mois d'apprentissage, un monteur ne peut être affecté sur des travaux sous tension.

- 1.02 Après avoir obtenu six (6) mois d'apprentissage et après une évaluation positive de son chef de section, le monteur de lignes est affecté de la façon suivante :
- a) Pour sa période de six (6) à douze (12) mois d'apprentissage, il peut être affecté à des travaux sous tension sous la supervision d'un chef monteur de lignes et accompagné d'une équipe à la Section construction.
  - b) Pour sa période de douze (12) à dix-huit (18) mois d'apprentissage, et après avoir préalablement eu une évaluation positive de son chef de section sur son travail de raccordement sous tension, il est affecté indistinctement selon les besoins à la Section services à la clientèle et éclairage de rues ou à la Section construction et il est toujours accompagné d'un chef monteur de lignes.
- 1.03 Il est entendu qu'un monteur de lignes n'ayant pas minimalement dix-huit (18) mois d'expérience ne peut être affecté à des travaux de haute et moyenne tension (plus de 750 volts) selon le Code canadien d'électricité et il doit respecter les distances d'approche reconnues selon les règles de sécurité applicables.

#### Article 2- Modalité d'embauche d'un monteur de lignes sans expérience

Le monteur de lignes embauché dans un but de planification de la relève pour un poste de monteur, est assujéti aux modalités prévues à l'article 4.04. Les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'employé temporaire est embauché à une date ne pouvant excéder douze (12) mois précédant la date d'éligibilité à la retraite d'un chef monteur ou d'un monteur de lignes.
- b) Lorsque l'employé officialise par signature son départ à la retraite, la Ville affiche un poste permanent conformément à l'article 19.01 de la convention collective, avant que l'employé quitte pour sa retraite.
- c) Les conditions de travail de l'employé temporaire sont celles prévues à l'article 4.04 de la convention collective.

#### Article 3- Formation

- 3.01 Le comité de relations de travail est chargé d'étudier et de recommander à la Ville des modifications ou améliorations au programme de formation théorique et pratique adapté aux besoins et visant les chefs monteurs de lignes et les monteurs de lignes.
- 3.02 Le processus de formation n'est pas un prérequis pour être qualifié à titre de chef monteur de lignes.

La Ville convient de maintenir le processus de formation de monteur de lignes.

Article 4- Qualifications

4.01 L'employé permanent qui, au 31 décembre de l'année, a quatre (4) ans d'expérience reconnue comme monteur de lignes, peut soumettre, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, une demande écrite de qualification à titre de chef monteur de lignes au directeur du service.

4.02 Le directeur du service transmet au Service des ressources humaines la demande afin que le processus de qualification soit enclenché.

4.03 Suite au processus de qualification, la Ville informe l'employé concerné au plus tard le 15 mars des décisions prises quant à sa qualification.

Une copie de la décision est alors remise au Syndicat.

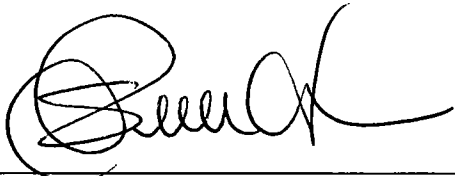
Article 5- Autre

La Ville maintient la lettre intitulée « Lettre d'intention portant sur la composition des équipes de monteurs de lignes ».

3. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à la date de sa signature.
4. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Steve Lussier  
Maire

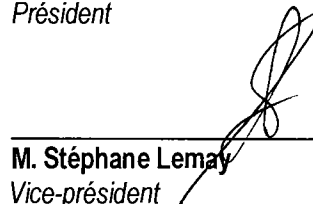


Mme Line Chabot  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



M. Denis Fréchette  
Président



M. Stéphane Lemay  
Vice-président

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Horaire modifié du groupe des mécaniciens de véhicules  
(chef mécanicien de véhicules et mécaniciens de véhicules)**

Les parties conviennent d'appliquer un horaire modifié de travail pour les employés cités en titre.

La semaine de travail sera en alternance : une semaine de quarante-quatre (44) heures et une semaine de trente-six (36) heures. L'horaire quotidien de travail du lundi au jeudi inclusivement pour les mécaniciens sera de 15 h 55 à 0 h 55; le chef mécanicien commencera son quart à 12 h 55 et le terminera à 9 h 55. Le vendredi, la journée de huit (8) heures, l'horaire sera pour les mécaniciens de 15 h 55 à 11 h 55, le chef mécanicien commencera son quart à 12 h 55 et le terminera à 8 h 55.

Conditions



- 1- Pour ne pas nuire aux opérations, il y aura alternance pour la prise du jour de congé supplémentaire entre les employés. Le chef mécanicien prendra son jour de congé le vendredi à la deuxième semaine de l'horaire; le mécanicien n° 1 prendra son jour de congé le vendredi à la première semaine de l'horaire; le mécanicien n° 2 prendra son jour de congé le lundi à la première semaine de l'horaire et le mécanicien n° 3, le lundi deuxième semaine.
- 2- Dans le cas d'une semaine avec congé férié, l'horaire régulier revient en force (15 h 55 à 11 h 55 ou 12 h 55 à 8 h 55).
- 3- Lors de la semaine de trente-six (36) heures des mécaniciens n° 2 et n° 3, ces derniers commenceront leur quart de travail le vendredi à 14 h 55 pour terminer à 11 h 55.
- 4- Dans la situation où des mécaniciens se retrouvent seuls, soit un lundi ou un vendredi pour cause d'absence des membres de l'unité, le congé habituel du lundi ou vendredi peut être déplacé.
- 5- Durant la période du changement d'horaire, toute absence en maladie ou en congé social est comptabilisée selon le nombre d'heures ouvrables non travaillées et en fonction de l'horaire modifié de chacun des jours d'absence.

- 6- Pendant la même période, les semaines de vacances, les jours de vacances, les congés mobiles ou le temps supplémentaire accumulés seront comptabilisés à l'heure. Ainsi, un congé mobile de huit (8) heures devra être complété par une (1) heure de vacances ou une (1) heure de temps supplémentaire accumulé, s'il est pris lors d'une journée de neuf (9) heures.
- 7- Le temps supplémentaire n'a lieu que lorsque toutes les heures quotidiennes ont été effectivement travaillées selon le nombre d'heures normal requis cette journée-là, soit de huit (8) et/ou neuf (9) heures, sur l'horaire modifié.
- 8- La politique sur les vacances s'applique, c'est-à-dire respect du délai lors d'une demande. Elles sont accordées selon les disponibilités.
- 9- Pendant l'application de l'horaire modifié, les parties feront les adaptations nécessaires aux articles de la convention de sorte que leur application ne confère pas des avantages supérieurs à ceux dont un employé aurait bénéficié s'il avait travaillé selon l'horaire régulier.
- 10- L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'horaire modifié avec un préavis écrit de quinze (15) jours et alors en revient à l'horaire régulier.



La présente entente entre en vigueur à compter de la date de signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 25 jour de juin 2009

LA VILLE DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

Le 1<sup>er</sup> juin 2009



**ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE**  
**Horaire modifié du groupe des mécaniciens de véhicules**  
**(chef mécanicien de véhicules et mécaniciens de véhicules)**

<b>HORAIRE VARIABLE</b>	<b>Mario Dubuc</b>	<b>Roger Rioux</b>	<b>Yves Goudreau</b>	<b>Sébastien Roy</b>
	<b>Chef mécanicien</b>	<b>Mécanicien (1)</b>	<b>Mécanicien (2)</b>	<b>Mécanicien (3)</b>
<b>JOURS</b>	<b>L M M J V</b>	<b>L M M J V</b>	<b>L M M J V</b>	<b>L M M J V</b>
1 <sup>re</sup> semaine	44 h 9 9 9 9 8	36 h 9 9 9 9 0	36 h 0 9 9 9 9	44 h 9 9 9 9 8
2 <sup>e</sup> semaine	36 h 9 9 9 9 0	44 h 9 9 9 9 8	44 h 9 9 9 9 8	36 h 0 9 9 9 9
1 <sup>re</sup> semaine	44 h VACANCES	36 h 9 9 9 9 0	36 h 0 9 9 9 9	44 h 9 9 9 9 8
2 <sup>e</sup> semaine	36 h VACANCES	44 h 9 9 9 9 8	44 h 9 9 9 9 8	36 h 0 9 9 9 9
1 <sup>re</sup> semaine	44 h 9 9 9 9 8	VACANCES	36 h 0 9 9 9 9	44 h 9 9 9 9 8
2 <sup>e</sup> semaine	36 h 9 9 9 9 0	VACANCES	44 h 9 9 9 9 8	36 h 0 9 9 9 9
1 <sup>re</sup> semaine	44 h 9 9 9 9 8	36 h 9 9 9 9 0	VACANCES	44 h 9 9 9 9 8
2 <sup>e</sup> semaine	36 h 9 9 9 9 0	44 h 9 9 9 9 8	VACANCES	36 h 0 9 9 9 9
1 <sup>re</sup> semaine	44 h 9 9 9 9 8	36 h 9 9 9 9 0	36 h 0 9 9 9 9	VACANCES
2 <sup>e</sup> semaine	36 h 9 9 9 9 0	44 h 9 9 9 9 8	44 h 9 9 9 9 8	36 h VACANCES

N° 3



ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

SECTION LOCALE 1114

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX(SFM)

**Objet :** Entente relative à l'utilisation des ressources humaines provenant des deux unités d'accréditation au Service d'Hydro-Sherbrooke lors de pannes majeures

**ATTENDU** la volonté des parties de régler les litiges qui les opposent dans les dossiers CM-1010-3269, CM-1011-8265, CM-1011-8266, CM-1011-8267, CM-1011-8268, CM-1011-8270, CM-1011-8271, CM-1011-8272, CM-1011-8273, CM-2000-1231 .

**ATTENDU** que le Service d'Hydro-Sherbrooke a adopté un plan d'urgence en cas de pannes majeures;

**ATTENDU** qu'il existe quatre (4) postes permanents de répartiteurs, deux (2) postes permanents d'opérateurs et un minimum de deux (2) postes d'opérateurs de relève au Centre de conduite du réseau à l'intérieur du Service d'Hydro-Sherbrooke et que ces postes sont couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1114;

**ATTENDU** que nous considérons pour les fins de la présente entente qu'il existe des postes d'opérateurs de relève au Centre de conduite du réseau à l'intérieur du Service d'Hydro-Sherbrooke et que ces postes sont couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1114;

**ATTENDU** qu'il existe un (1) poste de commis au soutien administratif, un (1) poste de commis-répartiteur, et un (1) poste de secrétaire aux opérations à la Division des lignes et que ces postes sont couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat des fonctionnaires municipaux (SFM);

.2

2003-04-25

ATTENDU qu'il est reconnu que les trois (3) postes susmentionnés et d'autres postes d'employés du bureau couverts par le certificat d'accréditation du SFM agissent en cas de pannes majeures;

ATTENDU qu'il est reconnu que des postes d'employés de bureau couverts par le certificat d'accréditation du SFM peuvent agir en cas de pannes majeures;

En règlement complet et final des dossiers mentionnés dans les attendus, les parties conviennent d'appliquer les règles suivantes lors de pannes majeures, en dehors des heures normales d'ouverture.

1. Le rappel des ressources humaines se fait selon la séquence suivante :

a) La Ville procède au rappel, selon les besoins, de la façon suivante :

<u>Poste</u>	<u>Unité d'accréditation</u>
- Employés occupant un poste de répartiteur ou d'opérateur jusqu'à ce qu'ils soient un maximum de trois (3) personnes au C.C.R.	- SCFP

b) Dans un deuxième temps, la Ville procède au rappel des employés occupant les postes suivants, selon les besoins :

<u>Poste</u>	<u>Unité d'accréditation</u>
- Le commis au soutien administratif	- SFM
- Le commis-répartiteur	- SFM
- La secrétaire aux opérations	- SFM

c) Dans l'éventualité où la nature de la panne requiert des ressources humaines additionnelles pour la prise d'appel, la Ville procède alors au rappel, en alternance, des différentes unités syndicales de la façon suivante :

<u>Poste</u>	<u>Unité d'accréditation</u>
- Un (1) répartiteur ou un (1) opérateur	- SCFP
- Un (1) employé de bureau préalablement identifié	- SFM

...3

2003-04-25

<u>Poste</u>	<u>Unité d'accréditation</u>
- Un (1) répartiteur ou un (1) opérateur	- SCFP
- Un (1) employé de bureau préalablement identifié	- SFM
- Un (1) répartiteur ou un (1) opérateur-	- SCFP
- Un (1) employé de bureau préalablement identifié	- SFM
- Un (1) opérateur de relève	- SCFP
- Un (1) employé de bureau préalablement identifié	- SFM
- Un (1) opérateur de relève	- SCFP

Par la suite, selon les besoins, la Ville procède au rappel d'employés de bureau préalablement identifiés et couverts par le certificat d'accréditation du SFM.

Il est entendu que le rappel des ressources humaines ci-haut mentionnées se fait en tenant compte des conditions suivantes :

- des conditions de travail contenues dans la convention collective applicable;
  - les deux (2) opérateurs de relève (SCFP) sont appelés en dernier lieu, après que les répartiteurs et opérateurs permanents ont été appelés;
  - un maximum de quatre (4) répartiteurs permanents, de deux (2) opérateurs permanents et de deux (2) opérateurs de relève peuvent être rappelés;
  - dans la mesure où une personne est rappelée pour les prises d'appel, les tâches qui lui sont attribuées sont celles figurant au Guide des téléphonistes.
2. La présente entente s'applique uniquement en dehors des heures d'affaires régulières du service d'Hydro-Sherbrooke.

...4

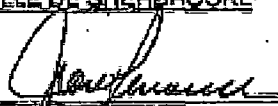

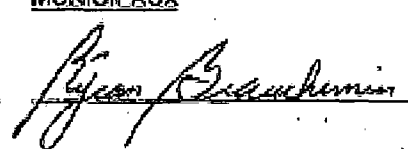
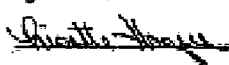
2003-04-25

*CA.*


3. Par la présente, le S.C.F.P. et le SFM demanderont à la Commission des relations du travail de prendre acte de la présente entente pour chacun des dossiers et de procéder à la fermeture des dossiers CM-1010-3289, CM-1011-8265, CM-1011-8266, CM-1011-8267, CM-1011-8268, CM-1011-8270, CM-1011-8271, CM-1011-8272, CM-1011-8273, CM-2000-1231.
4. La présente entente est faite sans préjudice ni admission de fait ou de droit.
5. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
6. Les parties consentent à ce que la présente entente constitue une modification à leur convention collective respective.


La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 20<sup>e</sup> jour de Janvier 2003.


<p><u>LA VILLE DE SHERBROOKE</u></p> <p> _____</p> <p> _____</p>	<p><u>LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX</u></p> <p> _____</p> <p> _____</p>
--	--

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

Le 25 avril 2003

  
2003-04-25



ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX  
DE LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 1114

**Objet : Préposé au débranchement des compteurs**

Afin de régler le grief 96-020 concernant l'abolition du poste de préposé au débranchement des compteurs et de prévenir les difficultés entre unités d'accréditation qui pourraient survenir, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

- a) Un employé temporaire membre du Syndicat des fonctionnaires municipaux est affecté pour une période excédant six (6) mois par année (prévu 8 mois entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 novembre) contrairement à la présente convention pour accomplir les tâches de préposé au débranchement des compteurs. Durant la période pendant laquelle il n'y a pas de débranchement des clients résidentiels, cet employé est mis à pied et il peut être appelé à travailler occasionnellement.

Compte tenu de la particularité de son statut, il est entendu qu'il est payé à l'échelon 10 de la classe 4 prévu pour le préposé au débranchement des compteurs.

- b) Sans que cela puisse être interprété comme restreignant le champ d'application du certificat d'accréditation du Syndicat des fonctionnaires municipaux ou celui de la section locale 1114 du S.C.F.P., il est entendu que les membres de la section locale 1114 du S.C.F.P. peuvent être appelés à rétablir le service d'électricité au lieu de l'employé temporaire ci-haut mentionné en cas d'absence de ce dernier, à la fin de sa journée de travail ou lorsqu'il est mis à pied.
- c) La lettre d'entente du 22 novembre 1994 par laquelle la tâche de rétablir le service d'électricité avait été ajoutée à l'affichage d'un poste de commis clientèle (Hydro) du Syndicat des fonctionnaires municipaux est abrogée.

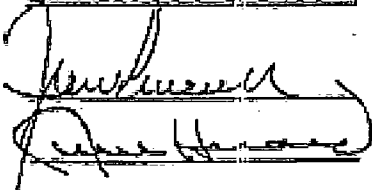
.../2

En conséquence de ce qui précède, le Syndicat des fonctionnaires municipaux retire le grief 96-020.

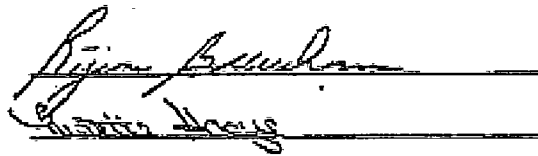
La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure tant et aussi longtemps que des interruptions de service pour non-paiement sont requises par Hydro-Sherbrooke.

Fait et signé à Sherbrooke ce 10 décembre 1997.

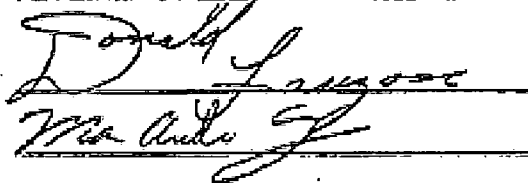
LA VILLE DE SHERBROOKE

  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNI-  
CIPAUX DE LA VILLE DE SHERBROOKE

  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

  
\_\_\_\_\_

Le 14 octobre 1997



Ressources humaines

N<sup>o</sup> 5

ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Mouvement du personnel – employé temporaire**

L'employé temporaire embauché par la Ville conformément aux dispositions de la convention collective régissant ce statut d'emploi est assujéti aux règles de rémunération suivantes :

1. L'employé temporaire progresse d'échelon dans la classe de la fonction qu'il occupe à chaque 52 semaines complètes de travail rémunérées à taux régulier, incluant toutes les classes d'emploi.
2. L'employé temporaire qui est affecté à une fonction de classe supérieure est payé au salaire immédiatement supérieur au salaire du poste qu'il quitte. Malgré ce qui précède, l'employé affecté à une classe supérieure ne peut gagner un salaire moins élevé que celui qu'il recevait auparavant dans cette classe.
3. L'employé temporaire affecté à une fonction de classe inférieure à celle qu'il occupe, intègre la classe de la nouvelle fonction en maintenant l'échelon du poste qu'il quitte. Malgré ce qui précède, l'employé affecté à une classe inférieure ne peut gagner un salaire moins élevé que celui qu'il recevait auparavant dans cette classe.

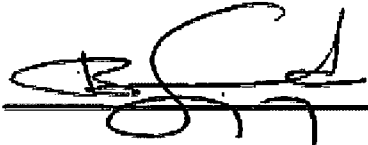
La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.





Fait à Sherbrooke, ce 18<sup>e</sup> jour de juin 2015.

LA VILLE DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

  
\_\_\_\_\_  
Isabelle Laroche

  
\_\_\_\_\_  




Ressources humaines

**N° 6**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Qualifications – technicien en automatisme et contrôle - Section services**

Les parties signataires conviennent de l'entente suivante :


- a) Lorsqu'il y aura des postes vacants de technicien en automatisme et contrôle - Section services, ils seront affichés conformément aux conditions prévues à la convention collective.
- b) Les exigences de scolarité et de formation pour occuper le poste de technicien en automatisme et contrôle -Section services sont :
  - détenir un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en technologie de l'électronique industrielle ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales;
  - détenir un certificat en électricité (licence C hors construction).
- c) Un employé déjà à l'emploi du Service d'Hydro-Sherbrooke, qui obtient un poste de technicien en automatisme et contrôle - Section services et qui possède le nombre d'heures requises pour l'obtention de la licence C, doit l'obtenir durant sa période d'essai.
- d) Malgré ce qui précède, il est entendu qu'en tout temps au moins trois (3) employés sur six (6) détiennent une licence C pour répondre aux exigences légales et agir selon les règles de l'art.
- e) À l'obtention d'un poste de technicien en automatisme et contrôle - Section services, un employé qui ne détient pas sa licence C et dont le salaire est situé à un échelon supérieur à l'échelon 6 intègre le salaire de l'échelon 6 et voit sa progression d'échelon cesser jusqu'à l'obtention de sa licence C.

- f) Un employé qui est en progression et qui ne détient pas de licence C ne peut pas progresser au-delà de l'échelon 6 de la classe d'emploi.
- g) Un employé qui obtient un poste de technicien en automatisme et contrôle – Section services sans détenir une licence C doit s'engager dans le processus afin de l'obtenir dans les meilleurs délais.



La présente entente s'applique à la date de signature.

Fait à Sherbrooke, ce 18<sup>e</sup> jour de juin 2015.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
Isabelle Jauré

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

N° 7

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Conditions particulières pour les fonctions de préposé aux compteurs, releveurs-installateurs de compteurs et commis au mesurage**

**Les parties signataires conviennent de l'entente suivante :**

1. Préposé aux compteurs

- a) L'exigence de scolarité et de formation pour occuper le poste de préposée ou préposé aux compteurs est :
- détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en électricité de construction ou électricité d'entretien ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales.
- b) Malgré ce qui précède, il est entendu qu'au plus deux (2) employés sur cinq (5) peuvent détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en montage de lignes électriques (900 heures) ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales.

2. Commis au mesurage

- a) L'exigence de scolarité et de formation pour occuper le poste de commis au mesurage est :
- détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en secrétariat ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales.
- b) Les employés détenant un diplôme d'études secondaires (D.E.S.) ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales, des connaissances d'un système d'exploitation, et de la suite Office, accompagnées au préalable de six (6) mois

d'expérience pertinente à la fonction sont considérés, au moment de l'affichage d'un poste, parmi les candidatures.

3. Releveurs-Installateurs de compteurs

a) L'exigence de scolarité et de formation pour occuper le poste de releveur-installateur de compteurs est :

- détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en électricité de construction ou électricité d'entretien de plus de 900 heures ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales.

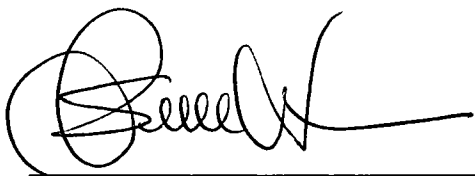
b) Malgré ce qui précède, il est entendu qu'un (1) employé peut détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en montage de lignes électriques (900 heures) ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales et quatre (4) années à titre de monteur de lignes au lieu de l'exigence requise mentionnée au paragraphe a). Si un monteur de lignes permanent ne détient pas quatre (4) années d'expérience à titre de monteur de lignes et à cause de maladie ou d'accident de travail ne peut plus occuper son poste de monteur de lignes, la Ville discutera avec le Syndicat afin d'évaluer la possibilité de l'affecter au poste de releveur-installateur.

4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à la date de sa signature.

5. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Steve Lussier  
Maire



Mme Line Chabot  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



M. Denis Fréchette  
Président

M. Stéphane Lemay  
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : VILLE DE SHERBROOKE  
(ci-après « la Ville »)

ET : LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX ET  
PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE SHERBROOKE (ci-après  
« Cols blancs »)

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (COLS  
BLEUS), SECTION LOCALE 2729 (ci-après « Cols bleus »)

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE SHERBROOKE (ci-après « Pompiers »)

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
D'HYDRO-SHERBROOKE SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114  
(ci-après « Hydro »)

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(PRÉPOSÉS AUX TRAVERSES D'ÉCOLIERS), SECTION  
LOCALE 3672 (ci-après « Brigadiers »)

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL CADRE DE LA VILLE DE  
SHERBROOKE (ci-après « Cadres »)

(ci-après désignés collectivement comme étant les « Syndicats et  
Association »)

**OBJET :** Entente sur le régime de retraite des employées et employés de la Ville de Sherbrooke – « *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* »

---

ATTENDU QUE le 4 décembre 2014, l'Assemblée nationale du Québec adoptait la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (Loi RRSM);

ATTENDU QUE cette loi impose des modifications aux régimes de retraite à prestations déterminées établis par un organisme municipal et régis par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et ses règlements;

ATTENDU QUE l'évaluation actuarielle réalisée conformément à l'article 4 de la Loi RRSM, laquelle indique un déficit actuariel total de 14 826 900 \$ pour le groupe des participants actifs. Partagée sur une base 50/50 avec la Ville, la part du déficit attribuable aux participants actifs est de 7 413 450 \$;

ATTENDU QUE les parties ont entrepris des négociations conformément aux dispositions prévues dans la Loi RRSM;

ATTENDU QUE les parties sont arrivées à une entente à l'égard des modifications à être apportées aux dispositions du régime de retraite qui leur sont applicables;

ATTENDU QUE dans le cas des participants Non conventionnés et Cadres non représentés par l'Association du personnel cadre, la Ville a pris, conformément à la Loi RRSM, des mesures pour leur permettre de formuler des observations sur les modifications proposées et plus amplement décrites dans la présente lettre d'entente et qu'il n'y a pas eu d'opposition de 30 % ou plus des participants actifs Non conventionnés et cadres non représentés par l'Association;

ATTENDU QUE les parties veulent concrétiser par entente écrite les modifications apportées au Régime de retraite des employés et employées de la Ville de Sherbrooke et de procéder aux amendements du Règlement numéro : 612 concernant ce régime (ci-après : « règlement »);

ATTENDU QUE le terme « participant actif – volet passé » se définit par les participants actifs au 31 décembre 2013, conformément aux articles 4 et 62 de Loi RRSM<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Le statut de participant actif ou retraité a été statué par le comité de retraite en décembre 2014.

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente. Les parties conviennent des modifications à la structure et aux dispositions du régime prévues à la présente entente. Dans l'éventualité où l'entente doit être modifiée afin de rencontrer les exigences des autorités ou doit être modifiée afin d'être clarifiée, ces modifications ne pourront être apportées que suite à la conclusion d'une nouvelle entente entre les parties.

Les parties conviennent des modalités suivantes :

#### **SECTION I : RESTRUCTURATION DES PRESTATIONS ANTÉRIEURES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014 (VOLET PASSÉ)**

1. Les parties acceptent de répartir le déficit du volet passé entre les Groupes ci-après désignés :

- Pompiers et cadres pompiers (Groupe 1)
- Cols blancs (Groupe 2)
- Cadres (incluant les cadres non représentés par l'Association) (Groupe 3)
- Cols bleus (incluant les employés non conventionnés) (Groupe 4)
- Hydro (Groupe 5)
- Brigadiers (Groupe 6)

2. La Ville reconnaît qu'en vertu des concessions antérieures effectuées par les participants actifs dans le cadre de l'entente conclue en 2006, une portion de l'ajustement effectué à l'actif en vertu de l'article 67 de la Loi RRSM aurait dû faire partie de l'actif en bonne et due forme aux fins de l'établissement du déficit actuariel partageable au 31 décembre 2013. Conséquemment, les parties conviennent qu'un ajustement de 13,2 M\$ (au 31 décembre 2013) devrait être considéré afin de déterminer l'effort des participants actifs. Suite à cet ajustement, le déficit actuariel total imputé aux participants actifs s'établit, aux fins de la présente entente, à 8 047 400 \$ (au lieu du montant de 14 826 900 \$ présenté à l'évaluation actuarielle).

Partagée sur une base 50/50 avec la Ville, la part du déficit attribuable aux participants actifs, réduite de l'ajustement indiqué à l'alinéa précédent, aurait été 4 023 700 \$. Conséquemment, afin de considérer les concessions antérieures des participants effectuées en vertu de l'entente de 2006, la Ville s'engage à verser une prime spéciale (non intégrée au salaire aux fins du régime de retraite et autres avantages), pendant une période de 5 ans et cette prime est retournée au Régime afin de financer une partie du déficit actuariel qui leur est alloué. Cette prime permet le financement de 45,72 % du déficit attribué à chaque groupe et le solde (54,28 % du déficit) doit être financé par des cotisations spéciales des participants ou par une réduction des prestations antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et ce distinctement pour chacun des groupes.

La répartition, par groupe, du déficit attribué aux participants actifs – volet passé (7 413 450 \$) et de la prime spéciale payée par la Ville (3 389 750 \$) à tous les participants actifs, est la suivante :

	Déficit attribué aux participants actifs – volet passé 31-12-2013	Valeur de la prime spéciale versée par la Ville aux participants actifs <sup>(1)</sup> 31-12-2013	Solde résiduel du déficit à la charge du Groupe 31-12-2013
Groupe 1 (Pompiers et cadres pompiers)	1 086 800 \$	496 500 \$	590 300 \$
Groupe 2 (Cols blancs)	2 219 150 \$	1 014 700 \$	1 204 450 \$
Groupe 3 (Cadres)	1 536 350 \$	703 000 \$	833 350 \$
Groupe 4 (Cols bleus et non conventionnés)	1 657 850 \$	758 000 \$	899 850 \$
Groupe 5 (Hydro)	863 150 \$	394 650 \$	468 500 \$
Groupe 6 (Brigadiers)	50 150 \$	22 900 \$	27 250 \$
Total	7 413 450 \$	3 389 750 \$	4 023 700 \$

(1) Cette prime est payable à un groupe ouvert (participants actuels et futurs). Elle sera versée aux participants qui la verseront automatiquement à la caisse de retraite sous forme de cotisation. Elle est payable une fois par année à une date à convenir entre les parties.

Les participants actifs – volet passé rembourseront leur part du déficit selon la méthode suivante :

Chaque participant actif – volet passé du Groupe 1 (Pompiers et cadres pompiers) doit verser une cotisation spéciale établie en pourcentage de son salaire cotisable au 31 décembre 2013. Cette cotisation sera répartie en versements égaux en fonction des périodes de paie sur une période de 60 mois (débutant à une date à convenir, en fonction des capacités administratives de la Ville).

Pour les participants actifs – volet passé du Groupe 1 (Pompiers et cadres pompiers) qui ont cessé ou cesseront leur participation avant d'avoir versé totalement la cotisation spéciale additionnelle, une compensation leur sera prélevée (soit par une réduction de la rente, soit par une cotisation correspondant au solde leur étant imputé) selon des modalités exactes à définir par les parties.

Pour les participants actifs – volet passé des autres groupes, les parties conviennent de modifier l'âge d'admissibilité à la retraite sans réduction pour les prestations acquises en date du 31 décembre 2013. Le critère actuel prévoyant l'admissibilité au plus tôt de l'atteinte de 85 points et minimum 55 ans ou l'âge de 60 ans est remplacé par :

- Groupe 2 (Cols blancs) :

- Un critère de 86,5 points et minimum de 55,75 ans ou l'âge de 60,75;
- La réduction du passif actuariel associé à ce changement est de 1,5 M\$ et vient combler entièrement le déficit attribuable à ce groupe;
- Un solde résiduel de 300 000 \$ est attribué au groupe 2 et un pourcentage d'augmentation de la rente, établi par l'actuaire du Régime de retraite, calculé sur la base du salaire final sera prévu (salaire final indexé) afin d'utiliser ce solde.

- Groupe 3 (Cadres) :

- Un critère de 86,5 points et minimum de 55,75 ans ou l'âge de 60,75;
- La réduction du passif actuariel associé à ce changement est de 0,92 M\$ et vient combler entièrement le déficit attribuable à ce groupe;
- Un solde résiduel de 90 000 \$ est attribué au groupe 3 et un pourcentage d'augmentation de la rente, établi par l'actuaire du Régime de retraite, calculé



sur la base du salaire final sera prévu (salaire final indexé) afin d'utiliser ce solde.

- **Groupe 4 (Cols bleus incluant les employés non conventionnés) :**
  - Un critère de 87 points et minimum 56 ans ou l'âge de 61 ans;
  - La réduction du passif actuariel associé à ce changement est de 1,344 M\$ et vient combler entièrement le déficit attribuable à ce groupe;
  - Un solde résiduel de 444 150 \$ est attribué au groupe 4 et un pourcentage d'augmentation de la rente, établi par l'actuaire du Régime de retraite, calculé sur la base du salaire final sera prévu (salaire final indexé) afin d'utiliser ce solde.
  
- **Groupe 5 (Hydro) :**
  - Un critère de 87 points et minimum 56 ans ou l'âge de 61 ans;
  - La réduction du passif actuariel associé à ce changement est de 0,634 M\$ et vient combler entièrement le déficit attribuable à ce groupe;
  - Un solde résiduel de 165 500 \$ est attribué au groupe 5 et un pourcentage d'augmentation de la rente, établi par l'actuaire du Régime de retraite, calculé sur la base du salaire final sera prévu (salaire final indexé) afin d'utiliser ce solde.
  
- **Groupe 6 (Brigadiers) :**
  - Un critère de 89 points et minimum 58 ans ou l'âge de 62 ans;
  - La réduction du passif actuariel associé à ce changement est de 0,047 M\$ et vient combler entièrement le déficit attribuable à ce groupe;
  - Un solde résiduel de 20 000 \$ est attribué au groupe 6 et un pourcentage d'augmentation de la rente, établi par l'actuaire du Régime de retraite, calculé sur la base du salaire final sera prévu (salaire final indexé) afin d'utiliser ce solde.

Il est convenu que la réduction applicable pour une retraite avant les nouveaux critères ci-haut mentionnés est celle prévue au texte actuel pour la période avant 55 ans et est de 0,5 % par mois d'anticipation pour la période après 55 ans, mais avant la nouvelle date de retraite sans réduction.

4. La Ville assumera sa part du déficit actuariel alloué au groupe des participants actifs, soit 7 413 450 \$. La Ville assumera également tout déficit éventuel rattaché au volet passé indiqué dans toute évaluation actuarielle future.
5. La clause banquier des employés devient nulle. La Ville conserve sa clause banquier. En date du 31 décembre 2013, celle-ci est d'une valeur de 71 137 610 \$ et continuera de s'accumuler avec intérêts, au taux d'actualisation du volet passé établi lors des évaluations actuarielles sur base de capitalisation, jusqu'à remboursement complet.
6. Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage, après constitution de la provision pour écarts défavorables minimale prévue pour l'ancien volet, cet excédent sera utilisé prioritairement à la constitution d'une réserve additionnelle, pour minimiser les fluctuations possibles des coûts de la Ville, représentant 20 % de la valeur des engagements de l'ancien volet (incluant la provision pour écarts défavorables). Par la suite, cet excédent sera utilisé dans l'ordre et aux fins suivantes :
  - a. Au remboursement des dettes contractées par le régime à l'égard de la Ville (clause banquier);
  - b. Le solde est utilisé pour améliorer le régime selon les modalités convenues entre la Ville et les Syndicats et Association.

## **SECTION II : SCISSION DU RÉGIME DE RETRAITE**

Un nouveau régime de retraite est créé en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014 regroupant tous les pompiers et les cadres pompiers actifs et inactifs. À cette même date, le Régime de retraite des employées et employés de la Ville de Sherbrooke est conséquemment amendé afin de refléter la scission et le transfert des obligations associées aux pompiers et cadres pompiers au nouveau régime créé.

Conséquemment, les participants actifs du Groupe 1 (Pompiers et cadres pompiers), de même que les participants inactifs ou retraités issus de ce groupe participent au régime créé le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dont les modalités, autres que celles prévues dans la présente entente, sont celles du régime actuel adaptées à la situation propre à ce groupe. Il y aura alors transfert des engagements, incluant ceux des participants non actifs (Pompiers et cadres pompiers) à ce nouveau régime.

Tous les frais relatifs à la scission et à la création de ce nouveau régime sont à la charge du Syndicat des pompiers et pompières du Québec et de l'Association du personnel cadre.

Il est aussi convenu que la clause banquier prévu au paragraphe 5 de la section I de la présente entente sera répartie entre les deux régimes au prorata du passif actuariel de solvabilité de chaque groupe à la date de scission, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (sujet à un ajustement possible prévu au paragraphe suivant)

Considérant que la scission doit être effectuée selon les règles en vigueur (qui impose une scission sur la base de solvabilité), les parties conviennent que les ajustements appropriés seront effectués à même l'allocation entre les deux régimes des cotisations d'équilibre de la Ville ou des frais, afin que chaque régime ait le même degré de capitalisation. Si les mesures précédentes ne sont pas suffisantes, un ajustement au montant de la clause banquier sera effectué afin de refléter l'écart constaté.

En aucun cas la Ville ne sera appelé à compenser via une cotisation à un régime ou l'autre pour des écarts de bilan pouvant découler de cette scission. Il en sera de même pour les groupes 2, 3, 4, 5 et 6 du Régime Ville qui ne pourront être appelés à compenser via une cotisation à leur propre régime du fait de la scission.

Dans le respect des règles de régie interne (« Règlement intérieur ») du Comité de retraite du Régime Ville, un membre représentant le Régime de retraite des pompiers et cadres pompiers pourra être désigné, selon les règles en vigueur, au Comité de placements du Régime Ville durant la période qui précède la mise en place d'une caisse commune, et pour la durée d'une telle caisse commune, ou précédant le retrait des actifs relatifs au régime de retraite des pompiers et cadres pompiers.

## **SECTION III : RESTRUCTURATION DES DISPOSITIONS À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2014 (VOLET FUTUR) DISTINCTEMENT POUR CHACUN DES DEUX RÉGIMES**

1. Les parties conviennent que la cotisation d'exercice sera établie de façon distincte, et ce, lors de chacune des évaluations actuarielles effectuées aux fins du financement du Régime, pour chacun des groupes d'employés suivants :

- Régime des pompiers et cadres pompiers
- Régime des employés :
  - a. Cols blancs
  - b. Cadres
  - c. Cols bleus (incluant les employés non conventionnés)
  - d. Hydro
  - e. Brigadiers

Aussi, aux fins de l'établissement des bilans actuariels (tant de l'ancien volet – « service passé » que celui du nouveau volet – « service futur »), il n'y a pas de comptabilité distincte entre les groupes d'employés à l'intérieur du régime. Il en va de même pour le nouveau régime propre aux pompiers (c.-à-d. aucune comptabilité distincte entre les pompiers syndiqués et les cadres aux fins du bilan et, dans le cas de ce nouveau régime, aucune distinction dans la cotisation d'exercice entre les pompiers syndiqués et les cadres pompiers). Conséquemment, le bilan du nouveau volet de chaque régime n'illustrera qu'un seul actif (composé d'un compte général et d'un fonds de stabilisation) et qu'un seul passif actuariel.

## **2. Modifications aux dispositions des Régimes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Les parties conviennent d'abolir la prestation additionnelle (en conformité avec la Loi RRSM). De plus, les modifications suivantes s'appliquent aux prestations s'accumulant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 en fonction des cotisations d'exercice ci-après :

- **Groupe 1 (Pompiers et cadres pompiers) :**

Aucune modification, selon les critères actuels d'admissibilité.

Cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 17,8 % de la masse salariale telle que définie à l'article 3 paragraphe 17 du règlement.

- **Groupe 2 (Cols blancs) :**

Un critère de 86,5 points et minimum de 55,75 ans ou l'âge de 60,75

Cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 18,5 % de la masse salariale telle que définie à l'article 3 paragraphe 17 du règlement.

- **Groupe 3 (Cadres) :**

Un critère de 86,5 points et minimum de 55,75 ans ou l'âge de 60,75 ans

Cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 18,9 % de la masse salariale telle que définie à l'article 3 paragraphe 17 du règlement.

- **Groupe 4 (Cols bleus et employés non conventionnés) :**

Un critère de 87 points et minimum 56 ans ou l'âge de 61 ans

Cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 18,2 % de la masse salariale telle que définie à l'article 3 paragraphe 17 du règlement.

- **Groupe 5 (Hydro) :**

Un critère de 87 points et minimum 56 ans ou l'âge de 61 ans

Cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 18,1 % de la masse salariale telle que définie à l'article 3 paragraphe 17 du règlement.

- **Groupe 6 (Brigadiers) :**

Un critère de 89 points et minimum 58 ans ou l'âge de 62 ans

Cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 20,7 % de la masse salariale telle que définie à l'article 3 paragraphe 17 du règlement.

La cotisation d'exercice versée par un participant correspond à 50 % de la cotisation d'exercice ci-haut mentionnée, pour son groupe correspondant, et le partage selon un taux de 50 % débute à compter de la signature de la présente entente. Il est convenu que la réduction applicable pour une retraite avant les nouveaux critères ci-haut

mentionnés est celle prévue au texte actuel pour la période avant 55 ans et est de 0,5 % par mois d'anticipation pour la période après 55 ans, mais avant la nouvelle date de retraite sans réduction.

### **3. Fonds de stabilisation**

Afin de mettre le régime de retraite à l'abri d'écarts défavorables futurs, un fonds de stabilisation est créé en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le fonds de stabilisation est alimenté par une cotisation de stabilisation représentant 10 % de la cotisation d'exercice de chacun des groupes (sans marge pour écarts défavorables). Les cotisations à ce fonds de stabilisation débutent à compter de la signature de la présente entente.

Conformément à la Loi RRSM, cette cotisation de stabilisation est partagée à parts égales entre les participants actifs et la Ville. À moins que ne se produisent les circonstances particulières prévues à l'article 4 suivant, la cotisation au fonds de stabilisation est versée de façon permanente.

Les gains actuariels postérieurs au 31 décembre 2013, relativement au volet futur, sont aussi affectés au fonds de stabilisation.

### **4. Contribution des parties pour la cotisation d'exercice et la cotisation de stabilisation**

En tenant compte de la cotisation d'exercice particulière de chacun des groupes d'employés prévue à l'article 2 ci-dessus et de la cotisation au fonds de stabilisation prévue à l'article 3 ci-dessus, les participants actifs et la Ville cotisent les pourcentages ainsi déterminés, sujets aux cotisations maximales et minimales prévues et découlant des principes suivants :

- a. Advenant que la cotisation d'exercice requise suite à une évaluation actuarielle, pour un groupe en particulier, soit inférieure à la cotisation convenue prévue à l'article 2, la différence est allouée au fonds de stabilisation;
- b. Advenant que la cotisation totale et globale (de tous les groupes) requise suite à une évaluation actuarielle soit supérieure à la cotisation maximale convenue, les parties doivent prendre des mesures afin de ramener la cotisation totale au niveau de la cotisation maximale convenue dans les 6 mois qui suivent le dépôt de la nouvelle évaluation actuarielle.

Cette cotisation maximale correspond à 115 % de la somme de la cotisation d'exercice au 1<sup>er</sup> janvier 2014 prévue à l'article 2<sup>1</sup>, à laquelle s'ajoute la cotisation de stabilisation initialement convenue. Aux fins de clarté et à titre d'exemple, lors d'une évaluation actuarielle, on compare la cotisation totale globale requise afin d'assurer le financement du nouveau volet du régime (tous groupes confondus) au produit de i) et ii) ci-dessous :

- i. La somme des cotisations d'exercice et de stabilisation prévues pour chaque groupe (selon les niveaux prévus aux articles 2 et 3);
- ii. 1,15;

À défaut d'une entente à l'intérieur du délai de 6 mois, et dans l'éventualité où le fonds de stabilisation égale ou excède le montant représentant la provision pour écarts défavorables (« PED »), la cotisation de stabilisation est réduite. Si la réduction de la cotisation de stabilisation n'est pas suffisante, les parties devront convenir des mesures à mettre en place afin de respecter la cotisation maximale convenue.

Dès qu'une évaluation actuarielle révèle que la cotisation totale est inférieure à la cotisation maximale, les parties devront convenir de la pertinence de rétablir les

---

<sup>1</sup> Cotisation d'exercice prévue à l'article C paragraphe 2 pour chaque groupe pondérée en fonction de la masse salariale cotisable

prestations. La cotisation annuelle totale (volet futur) ne doit en aucun cas être supérieure à la cotisation maximale.

Cette mécanique est applicable distinctement pour le régime des employés (après scission) et pour le régime des pompiers et cadres pompiers, avec les ajustements requis.

#### **5. Utilisation du fonds de stabilisation**

Lors de l'évaluation actuarielle du volet futur dans chacun des régimes, si un déficit est observé, celui-ci sera amorti sur la période maximale prévue par la Loi. Les cotisations requises découlant de l'amortissement du déficit seront prélevées du fonds de stabilisation et, si nécessaire, des cotisations de stabilisation de l'année. Advenant que ces sommes ne soient pas suffisantes, une cotisation additionnelle sera versée à parts égales (entre les participants actifs et la Ville).

Advenant le cas où un déficit est constaté au compte général et que le fonds de stabilisation soit supérieur à la provision pour écarts défavorables, la portion du fonds de stabilisation en excédent de cette provision pour écarts défavorables est transférée au compte général jusqu'à concurrence du déficit. Advenant qu'un déficit demeure suite à ce transfert, celui-ci sera amorti selon les règles décrites précédemment.

Advenant que la valeur du fonds de stabilisation net du déficit à l'égard du volet courant dépasse le maximum entre la PED et 15 % de la provision actuarielle sur base de capitalisation pour les services accumulés dans le volet futur, l'excédent doit être utilisé pour améliorer le régime selon les modalités convenues entre la Ville et les Syndicats et Association. À défaut d'une entente, l'excédent est utilisé aux fins d'indexation ponctuelle des rentes pourvu que les lois en vigueur à ce moment l'autorisent. La mécanique quant à la valeur de l'octroi d'une indexation ponctuelle est la suivante :

- L'actuaire du régime établit lors de l'évaluation actuarielle le niveau d'indexation pouvant être octroyé de façon permanente à même le fonds de stabilisation (net du déficit dans le compte général) dans le nouveau volet (à la fois pour les participants actifs et retraités)
- Les rentes servies en date du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date à laquelle l'évaluation actuarielle est déposée sont alors ajustées de façon ponctuelle en fonction du niveau d'indexation ainsi déterminée.

#### **6. Transferts intergroupes**

Afin de minimiser les pertes actuarielles (dans le nouveau volet) découlant des transferts intergroupes, c'est-à-dire un employé syndiqué qui accède à un poste cadre, la définition de « salaire fin de carrière » devra être modifiée afin de prévoir que les prestations acquises au moment du transfert ne reconnaissent que le salaire du groupe de départ, indexé annuellement en fonction de l'hypothèse actuarielle utilisée aux fins du financement sur base de continuité.

### **SECTION IV : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **1. Comité de retraite**

Lorsque le siège des pompiers sera libéré (suite au transfert de leurs actifs dans le nouveau régime), le Syndicat des brigadiers pourra désigner un membre votant sur le comité de retraite.

#### **2. Modifications des textes du régime**

Les modifications à apporter aux textes du régime Ville seront préparées par la Ville et elle les soumettra aux Syndicats et Association pour révision et approbation.

### 3. Conséquence du processus de contestation de la Loi RRSM

Advenant qu'un jugement final rendu par un tribunal invalide la Loi RRSM ou certaines de ses dispositions dans le dossier judiciaire contestant la légalité de la Loi RRSM, les parties s'engagent à se conformer à ce jugement, tel qu'applicable au Régime.

Les parties pourront s'entendre pour modifier la présente entente afin de se conformer au jugement. Un jugement qui n'affecterait qu'une partie de la présente entente n'invaliderait pas le reste de l'entente.

### 4. Acceptation par Retraite Québec

Advenant son refus par Retraite Québec, les parties s'engageront d'abord, avec le concours de leurs fournisseurs de service respectifs, à faire les représentations nécessaires afin de défendre l'entente. Advenant qu'elle ne soit pas acceptée par les autorités compétentes, malgré les démarches effectuées, les parties doivent collaborer pour modifier l'entente afin de la rendre acceptable, dans le respect de leurs intentions initiales.

### 5. Validité de l'Entente

La présente entente entre en vigueur à la date de la dernière signature inscrite, et dès lors son contenu prévaudra sur toutes dispositions incompatibles des règlements du Régime Ville actuellement en vigueur, et ce, jusqu'à ce que lesdits règlements soient modifiés afin de refléter les termes de l'entente.

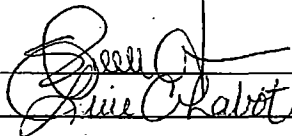
### 6. Acceptation par le Conseil

La présente entente a été entérinée par une résolution du conseil municipal de la Ville de Sherbrooke autorisant sa signature en date du 4 mars 2019 (rés. C.M. 2019-4298-00). Elle entrera en vigueur selon les dates et les modalités prévues.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ:

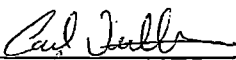
À Sherbrooke, ce 12 AVRIL 2019

LA VILLE DE SHERBROOKE

  
\_\_\_\_\_  
Marie Chabot

À Sherbrooke, ce 11 AVRIL 2019

LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX ET  
PROFESSIONNELS DE LA VILLE DE SHERBROOKE

  
\_\_\_\_\_  
Luc [Signature]

À Sherbrooke, ce 11 AVRIL 2019

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (COLS BLEUS),  
SECTION LOCALE 2729**

Benoit Lapointe  
Janie Choquet

À Sherbrooke, ce 9 AVRIL 2019

**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE SHERBROOKE**

André Gauthier  
[Signature]

À Sherbrooke, ce 10 AVRIL 2019

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
D'HYDRO-SHERBROOKE SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114**

[Signature]  
[Signature]

À Sherbrooke, ce 10 AVRIL 2019

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(PRÉPOSÉS AUX TRAVERSES D'ÉCOLIERS), SECTION LOCALE 3672**

Denise Huard  
Alles Dubois  
Luc Goy

À Sherbrooke, ce 10 AVRIL 2019

**L'ASSOCIATION DU PERSONNEL CADRE DE LA VILLE DE SHERBROOKE**

Karl Peter  
[Signature]

**N° 9**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Horaire de travail modifié du groupe de mécaniciens de véhicules  
(Chef mécanicien et mécaniciens de véhicules) – 1<sup>er</sup> mai 2012**

CONSIDÉRANT que la lettre d'entente prévue à la convention collective actuelle prévoit la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de mettre fin à l'horaire de travail dans les 15 jours avec un préavis écrit et que les parties désirent s'en prévaloir;

CONSIDÉRANT que l'horaire en vigueur fait en sorte que certains mécaniciens se retrouvent seuls pour un quart complet ou une partie de quart de travail;

Les parties signataires conviennent de modifier l'horaire régulier comme suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La semaine régulière de travail du chef mécanicien de véhicules est de 40 heures par semaine, réparties sur 4 jours de travail de 10 heures chacun du lundi au jeudi, soit de 13 h à 23 h.
3. La semaine régulière de travail du mécanicien de véhicules est de 40 heures par semaine, réparties sur 4 jours de travail de 10 heures chacun du lundi au jeudi, soit de 16 h à 2 h.
4. Dans le cas d'une semaine avec congé férié, l'horaire régulier de travail revient en force, soit pour le chef mécanicien de véhicules de 13 h à 21 h et pour le mécanicien de véhicules, de 16 h à 24 h.



5. Pendant la même période, les semaines de vacances, les jours de vacances, les congés mobiles ou les heures supplémentaires accumulées seront comptabilisés à l'heure. Ainsi, un congé mobile de huit (8) heures devra être complété par deux (2) heures de vacances ou deux (2) heures supplémentaires accumulées, s'il est pris lors d'une journée de dix (10) heures.

Durant l'horaire modifié, pour toute absence du travail d'une journée pour congé annuel, l'employé se voit débiteur dix (10) heures dans sa banque de congés annuels.

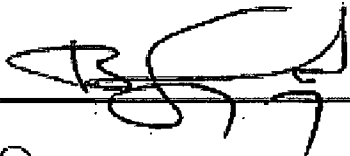
La période de congés annuels est réputée débiter à la fin de la dernière journée régulière de travail et se terminer au début de la première journée régulière de travail.


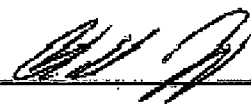
6. Lors d'absences du travail pour maladie, accident de travail ou congé spécial, la valeur de l'absence est égale au nombre d'heures prévues selon l'horaire en vigueur.
7. Les heures supplémentaires n'ont lieu que lorsque toutes les heures quotidiennes ont été effectivement travaillées selon le nombre d'heures normal requis cette journée-là, soit de huit (8) et/ou dix (10) heures, selon l'horaire en vigueur.
8. La politique sur les vacances s'applique, c'est-à-dire le respect du délai lors d'une demande. Elles sont accordées selon les disponibilités.
9. Pendant l'application de l'horaire modifié, les parties feront les adaptations nécessaires aux articles de la convention de sorte que leur application ne confère pas des avantages supérieurs à ceux auxquels un employé aurait bénéficié s'il avait travaillé selon l'horaire régulier.
10. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à l'horaire modifié avec un préavis écrit de quinze (15) jours et alors revenir à l'horaire et aux conditions prévues à la lettre d'entente en annexe de la convention collective qui traite des horaires de travail de l'équipe des mécaniciens.
11. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
12. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.]

Fait à Sherbrooke, ce 18<sup>e</sup> jour de juin 2015.

LA VILLE DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

  
\_\_\_\_\_  
Isabelle Jauré

  
\_\_\_\_\_  


N° 10

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Transformation de postes – Releveurs de compteurs et Installateurs de compteurs**

CONSIDÉRANT l'approbation en 2013 du projet d'implantation des compteurs électroniques avec radiofréquences RF;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente no. 10 de la convention collective 2014-2018 « *Projet changement des compteurs actuels pour des compteurs à radiofréquences (RF) – Division de la gestion énergétique et de l'électrométrie (GEE)* »;

CONSIDÉRANT que la charge de travail des installateurs de compteurs et releveurs de compteurs fluctue régulièrement, dues aux besoins opérationnels et/ou aux absences d'employés;

CONSIDÉRANT la volonté d'optimiser l'utilisation des ressources en poste, en mettant à profit leur polyvalence dans l'accomplissement des tâches;

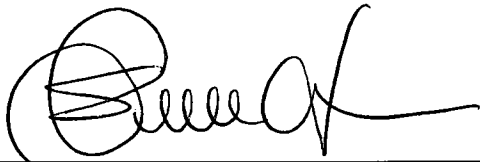
**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les descriptions de fonction de releveur de compteurs HS-9X et d'installateur de compteurs HS-12-1X sont fusionnées.
3. Cette fusion donne lieu à la création d'une nouvelle fonction, celle de releveur-installateur de compteurs HS-12-2X, et à l'abolition des fonctions citées précédemment.

4. La description et l'analyse fonctionnelle de la nouvelle fonction de releveur-installateur de compteurs HS-12-2X sont soumises au comité conjoint d'évaluation des fonctions pour traitement et signature.
5. Cette nouvelle fonction est intégrée à l'annexe C (classe 4) de la convention collective.
6. Les deux (2) postes de releveur de compteurs HS-9X, ainsi que les trois (3) postes d'installateur de compteurs HS-12-1X, sont transformés en cinq (5) postes de releveur-installateur HS-12-2X.
7. Les détenteurs des postes transformés (MM. [REDACTED]) sont nommés, sans affichage, sur les nouveaux postes de releveur-installateur.
8. Le remplacement des compteurs lors de pannes ou de remplacement d'ensemble biénergie est effectué par les techniciens en biénergie afin d'éviter le déplacement supplémentaire d'un releveur-installateur à une même adresse.
9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
10. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Steve Lussier  
Maire

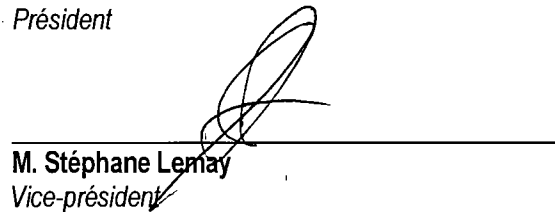


Mme Line Chabot  
PGreffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



M. Denis Fréchette  
Président



M. Stéphane Lemay  
Vice-président

**N° 11**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Processus de sélection**

- CONSIDÉRANT l'article 19, les annexes F et I, et la lettre d'entente no.1 de la convention collective;
- CONSIDÉRANT la nécessité d'appliquer un processus de sélection plus complet pour combler certains postes, en raison des rôles et responsabilités qui leur sont dévolus, et la compétence qu'ils requièrent;
- CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent la pertinence d'une cohérence dans l'application des concepts de compétence et d'ancienneté;

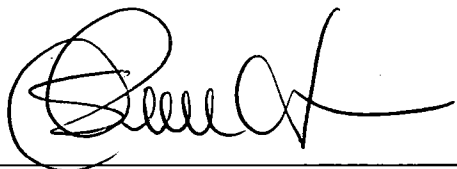
**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Nonobstant ce qui est prévu à l'article 19.05, lorsqu'un poste de chef, de chef d'équipe, ou au CCR est à combler, un processus de sélection est applicable, lequel peut comporter des examens, entrevues, tests psychométriques. Ces outils, lorsqu'ils sont utilisés, sont administrés de façon uniforme aux candidats d'un même processus de sélection.
3. Un tel processus a pour but de déterminer si les candidats sont en mesure de satisfaire aux exigences du poste, notamment en termes de formation et certification, d'habiletés, de connaissances, d'expériences et de capacités. Un candidat est réputé être en mesure de satisfaire aux exigences du poste lorsqu'il atteint la note de passage de 60 %.

4. À l'occasion d'une entrevue, l'une des deux personnes désignées à cette fin par le Syndicat agit à titre d'observateur, et celle-ci ne peut être remplacée dans le cadre d'un même processus de sélection. Les deux personnes auront bénéficié au préalable d'une formation à cet effet.
5. Si le processus comporte un test psychométrique, il est administré par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont obtenu la note de passage. Le Service des ressources humaines assure la confidentialité quant à l'administration et au contenu du test psychométrique, et seul le résultat est présenté avec la mention « admissible » ou « non-admissible ». Dans le cas où le processus ne comporte pas de test psychométrique, le candidat retenu pour le poste est celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont obtenu la note de passage.
6. La présente lettre d'entente est appliquée dans le cadre d'un projet pilote pour la durée de la présente convention collective. Elle fait partie intégrante de celle-ci et entre en vigueur à la date de sa signature.
7. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE




**M. Steve Lussier**  
Maire

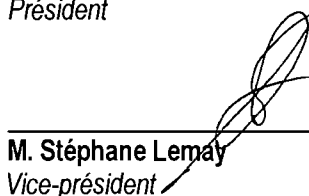


**Mme Line Chabot**  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
Président



**M. Stéphane Lemay**  
Vice-président

**N° 12**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Transformation de postes – Préposés entretien (appareillages de distribution et localisation)**

CONSIDÉRANT la charge de travail qui s'accroît avec l'évolution des travaux d'entretien préventif;

CONSIDÉRANT que l'accomplissement de ces travaux sont nécessaires pour assurer un milieu de travail sécuritaire aux employés d'Hydro-Sherbrooke;

CONSIDÉRANT la volonté d'optimiser l'utilisation des ressources en poste, en mettant à profit leur polyvalence;

CONSIDÉRANT qu'il existe un tronc commun au niveau des tâches et responsabilités du préposé à l'entretien des appareillages de distribution et du préposé à l'entretien et à la localisation;

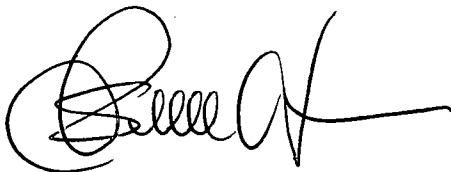
**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les descriptions de fonction de préposé à l'entretien des appareillages de distribution HS-17 et de préposé à l'entretien et à la localisation HS-3 sont fusionnées.
3. Cette fusion donne lieu à la création d'une nouvelle fonction, celle de préposé à l'entretien préventif HS-37, et à l'abolition des fonctions citées précédemment.

4. La description et l'analyse fonctionnelle de la nouvelle fonction de préposé à l'entretien préventif HS-37 sont soumises au comité conjoint d'évaluation des fonctions pour traitement et signature.
5. Cette nouvelle fonction est intégrée à l'annexe C (classe 4) de la convention collective.
6. Le poste de préposé à l'entretien et à la localisation, ainsi que les deux postes de préposé à l'entretien des appareillages de distribution de la Division des lignes, sont transformés en trois (3) postes de préposé à l'entretien préventif.
7. Les détenteurs des postes transformés (MM. ██████████ ██████████) sont nommés, sans affichage, sur les nouveaux postes de préposé à l'entretien préventif.
8. Les exigences de scolarité et de formation pour occuper le poste de préposé à l'entretien préventif sont les suivantes:
  - a) Détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en électricité ou en montage de lignes électriques ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales;
  - b) Il est convenu qu'au plus un (1) employé sur trois (3) peut détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en mécanique de véhicules ou l'équivalent reconnu par les instances gouvernementales, au lieu de l'exigence nommée à l'alinéa précédent.
9. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à la date de sa signature.
10. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Steve Lussier  
Maire

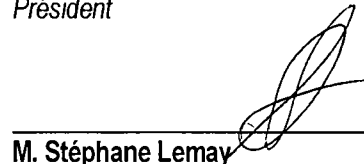


Mme Line Chabot  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



M. Denis Fréchette  
Président



M. Stéphane Lemay  
Vice-président



**N° 13**

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 1114

**Objet : Travaux en situation d'urgence sur les lignes électriques d'Hydro-Québec**

CONSIDÉRANT la notion d'urgence reliée aux travaux requis afin de permettre de réalimenter les clients privés d'électricité lors d'une situation d'urgence;

CONSIDÉRANT que dans ce contexte les équipes du Service d'Hydro-Sherbrooke peuvent être appelées à soutenir d'autres équipes sur le réseau d'Hydro-Québec;

CONSIDÉRANT que le prêt des équipes du Service d'Hydro-Québec Distributeur est facturé au demandeur;

CONSIDÉRANT qu'Hydro-Québec applique des règles similaires lorsque ses équipes interviennent sur le réseau d'Hydro-Sherbrooke et qu'en cette matière, il y a lieu d'appliquer des règles de réciprocité;


À ces fins et en conséquence, nonobstant toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties signataires de la présente conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Application de la lettre d'entente :
  - a) Cette lettre d'entente prend effet dans la mesure où il y a une demande de secours d'urgence ou de dépannage auprès du Service d'Hydro-Sherbrooke de la part d'Hydro-Québec.


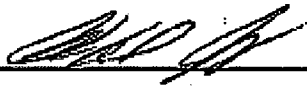
- b) Les employés couverts par la présente lettre sont ceux désignés par le Service d'Hydro-Sherbrooke en fonction des besoins d'Hydro-Québec pour assister leurs employés, sur leur réseau de distribution, afin d'effectuer les travaux requis pour permettre de réalimenter les clients de ce réseau.
  - c) Les conditions de la présente sont effectives pour la durée des travaux effectués par les équipes d'Hydro-Sherbrooke sur le réseau de distribution d'Hydro-Québec.
  - d) Ces conditions sont applicables dans la mesure où Hydro-Québec est autorisé et accepte de rembourser la Ville pour les frais encourus aux conditions de la présente. À défaut, ce sont les conditions habituelles de la convention collective qui s'appliquent aux employés de la Ville.
  - e) La Ville peut, à sa discrétion, étendre ces mêmes conditions aux interventions d'urgence sur des réseaux de distribution autres que ceux d'Hydro-Québec si elle convient avec cet autre distributeur d'une entente de remboursement équivalente. À des fins d'entraide entre municipalités, la Ville peut cependant choisir de ne pas appliquer ces règles à un autre distributeur.
3. Conditions de travail en situation d'urgence sur le réseau d'Hydro-Québec :
- a) Les employés répondant aux conditions de la présente sont rémunérés à leur taux de salaire horaire majoré de quatre-vingt pour cent (80 %) pour chacune des heures travaillées pendant la période d'application, et ce, tant pour les heures de travail accomplies pendant les heures régulières que pour celles accomplies en temps supplémentaire. Conséquemment, l'application de ce taux de salaire majoré annule et remplace toutes les dispositions traitant du taux en temps supplémentaire.
  - b) Nonobstant ce qui précède, pour les fins du calcul des avantages sociaux ou de l'application des régimes de retraite et d'assurance collective, le salaire gagné en temps régulier est réputé égal au taux horaire régulier de l'employé.
4. La présente lettre d'entente est déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.
5. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait à Sherbrooke, ce 18<sup>e</sup> jour de juin 2015.

LA VILLE DE SHERBROOKE

  
\_\_\_\_\_  
Isabelle Laroche  
\_\_\_\_\_

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

N° 14

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Embauche de deux (2) étudiants à l'extérieur de la période de congés annuels**

Malgré l'article 4.03 b) de la convention collective, les parties signataires conviennent que deux (2) étudiants peuvent être embauchés à la Division des lignes en dehors de leur période de congés annuels pour exclusivement le lavage des camions, et ce, un soir par semaine, normalement le vendredi, sur un quart de travail de 10 h. Ces étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention collective.

Le salaire est fixé conformément à la grille salariale des étudiants prévue à la politique d'embauche du personnel étudiant de la Ville de Sherbrooke. Ce taux est sujet à une révision annuelle.

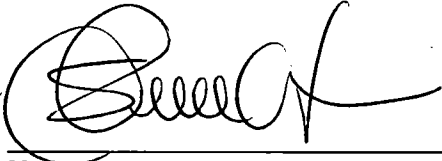
L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente avec un préavis écrit de deux (2) semaines (14 jours de calendrier).

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à la date de sa signature.

La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE

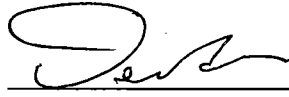


**M. Steve Lussier**  
*Maire*



**Mme Line Chabot**  
*Greffière*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
*Président*



**M. Stéphane Lemay**  
*Vice-président*

**N° 15**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Planification de la relève, attraction et rétention**

CONSIDÉRANT la transformation actuelle du marché de l'emploi et le phénomène grandissant qui en découle, soit la rareté de la main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT que cette situation exige de la Ville de mettre en place des moyens pour se démarquer avantageusement des autres employeurs, et ce, dans le but d'attirer et de retenir une main-d'œuvre de qualité;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer le transfert des connaissances entre les employés qui quittent leur poste et ceux qui sont appelés à les remplacer;

CONSIDÉRANT que l'article 19.01 a) de la convention collective d'Hydro-Sherbrooke prévoit qu'un poste est affiché dans les trente (30) jours ouvrables de sa vacance;

**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

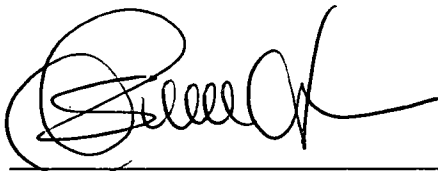
1. La Ville peut afficher un poste permanent avant que celui-ci soit vacant, en prévision du départ d'un employé titulaire d'un poste (retraite ou autre). Dans ces circonstances :
  - a) L'affichage de poste est conditionnel au départ de l'employé et comporte la mention suivante : « en prévision du départ du détenteur actuel ».
  - b) La nomination du nouveau titulaire choisi suite à cet affichage s'effectue conformément à ce qui est prévu à l'article 19.01 e). Toutefois, le taux horaire du poste obtenu par

affichage s'applique à la date de la mise à l'essai, plutôt que dans les vingt (20) jours ouvrables de la nomination. Cependant, si le nouveau titulaire est requis de participer à de la formation ou du transfert de connaissances avant le début de sa mise à l'essai, il reçoit le taux horaire du poste obtenu par affichage pendant la durée de cette activité.

- c) Le nouveau titulaire ne peut être confirmé au poste affiché tant et aussi longtemps que le poste obtenu par affichage n'est pas officiellement déclaré vacant.
  - d) En cas d'annulation du départ du titulaire actuel, la Ville peut annuler l'affichage, la nomination et la mise à l'essai (si applicable) du nouveau titulaire du poste. Dans ce cas, cet employé retourne à son ancien poste.
2. Nonobstant ce qui précède, la durée de la période d'essai prévue à l'article 19.06 est maintenue et réputée débiter au départ du titulaire du poste. Si celle-ci s'avère concluante pour la Ville et le nouveau titulaire, la confirmation de ce dernier sur le poste obtenu par affichage est officialisée lorsque le poste devient vacant ou après, selon les modalités qui y sont prévues.
3. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à la date de sa signature.
4. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



**M. Steve Lussier**  
Maire

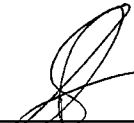


**Mme Line Chabot**  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
Président



**M. Stéphane Lemay**  
Vice-président

N° 16

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Modalités de paiement de temps supplémentaire découlant d'une demande d'aide financière présentée dans le cadre des mesures d'urgence de l'OMSC**

CONSIDÉRANT que le ministère de la sécurité publique a la responsabilité de la coordination des mécanismes en sécurité civile et assure la cohérence de l'action des ministères et des organismes gouvernementaux en matière de gestion des risques ainsi que lors de sinistres;

CONSIDÉRANT que la Ville assume plusieurs responsabilités en matière de sécurité civile et que celle-ci a mis sur pied l'Organisation Municipale de la Sécurité Civile (OMSC) afin que celle-ci la soutienne dans ses responsabilités;

CONSIDÉRANT que la Ville doit répondre rapidement aux situations d'urgence afin d'assurer la sécurité du public, et pour empêcher la détérioration de biens lors de situations indépendantes de sa volonté;

CONSIDÉRANT que la Ville, lorsqu'elle est touchée par un sinistre, peut demander une aide financière en répondant à certaines conditions d'admissibilité;

CONSIDÉRANT qu'il est de la responsabilité de l'OMSC de déterminer si les conditions pour effectuer une demande d'aide sont réunies lorsque survient un sinistre;

CONSIDÉRANT que les employés d'Hydro-Sherbrooke ne bénéficient pas d'une prime de disponibilité;

**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.



2. Les conditions de la présente sont effectives pour la durée de la période déterminée par l'OMSC, dans le cadre de l'application de mesures d'urgences déclenchées à l'occasion de pannes majeures, lorsque sont réunies les conditions de demande d'aide financière.
3. Lorsque l'OMSC anticipe d'effectuer une telle demande d'aide financière pour la période énoncée au paragraphe précédent, il est appliqué ce qui suit : si un salarié est requis de travailler en plus de l'horaire normal, les dispositions de paiement du temps supplémentaire sont modifiées. Ainsi, nonobstant ce qui est prévu à l'article 9 de la convention collective, les employés sont rémunérés à leur taux de salaire horaire majoré de cent pour cent (100 %) pour chacune des heures travaillées en temps supplémentaire.
4. Le temps supplémentaire effectué en application de la présente ne peut être accumulé dans la banque de temps supplémentaire, il est obligatoirement payé.
5. Les modalités de rémunération prévues à la présente lettre d'entente ne s'appliquent pas aux situations de pannes majeures évoquées à la lettre d'entente no 3, lorsque l'OMSC ne procède pas à une demande d'aide financière. Cependant, lorsque la panne majeure est décrétée par la direction d'hydro-Sherbrooke et que l'OMSC décide de procéder à une demande d'aide financière prévu à l'alinéa 2, les modalités de rémunération de la présente lettre sont applicables pour la durée de la période confirmée par l'OMSC.
6. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
7. La présente lettre d'entente est déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



**M. Steve Lussier**  
Maire.




**Mme Line Chabot**  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
Président



**M. Stéphane Lemay**  
Vice-président

N° 17

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Transformation de postes – Monteur-dépanneur et chef monteur-dépanneur**

- CONSIDÉRANT que l'activité principale du monteur-dépanneur et du chef monteur-dépanneur consiste à faire la vérification et le remplacement des appareils d'éclairage de rue;
- CONSIDÉRANT qu'hormis les exceptions prévues à la convention collective, l'horaire de ces employés est de quarante (40) heures par semaine réparties sur quatre (4) quarts de dix (10) heures chacun, dont deux sont de jour et deux sont de soir;
- CONSIDÉRANT l'évolution au fil du temps du travail à effectuer par l'équipe de dépanneur;
- CONSIDÉRANT qu'il s'agit d'une équipe à caractère unique et qu'en cas d'absence, elle devient non opérationnelle et requiert dans un tel cas un transfert à l'horaire de jour ou un transfert d'un monteur ayant un quart de jour vers le quart de soir ou une entente visant à limiter les tâches d'un monteur non qualifié;
- CONSIDÉRANT que les fonctions de monteur dépanneur/monteur et chef monteur dépanneur/chef monteur présentent beaucoup de similitude quant au contenu de leur description de fonction;

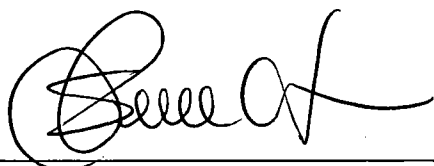
**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

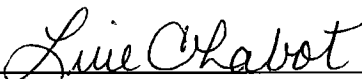
2. Le poste de monteur-dépanneur (HS-28 D) et le poste de chef monteur-dépanneur (HS-27) de la Division des lignes, sont transformés respectivement en un poste de monteur (HS-28 A) et un poste de chef-monteur (HS-26).
3. Le détenteur du poste transformé de monteur-dépanneur (HS-28 D), M. [REDACTED] est nommé, sans affichage, sur le poste de monteur (HS-28 A).
4. Le détenteur du poste transformé de chef monteur-dépanneur (HS-27), M. [REDACTED] est nommé, sans affichage, sur le poste de chef-monteur (HS-26).
5. Les fonctions de monteur-dépanneur (HS-28 D) et chef monteur-dépanneur (HS-27) sont abolies.
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur à la date de sa signature.
7. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



**M. Steve Lussier**  
Maire



**Mme Line Chabot**  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
Président



**M. Stéphane Lemay**  
Vice-président

**N° 18**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE

SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Création d'un poste de technicien mobile – Division exploitation**

- CONSIDÉRANT qu'il est important pour l'organisation de pouvoir combler efficacement des besoins temporaires de personnel;
- CONSIDÉRANT la transformation actuelle du marché de l'emploi et le phénomène grandissant qui en découle, soit la rareté de la main-d'œuvre qualifiée;
- CONSIDÉRANT que cette situation exige de la Ville de mettre en place des moyens pour se démarquer avantageusement des autres employeurs, et ce, dans le but d'attirer et de retenir une main-d'œuvre de qualité;
- CONSIDÉRANT la volonté d'effectuer une meilleure utilisation des ressources en recherchant une plus grande polyvalence;

**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La Ville crée un poste permanent de technicien mobile – Division de l'exploitation, et procède à son affichage, selon les modalités prévues à la convention collective.
3. À l'embauche, le candidat doit répondre aux exigences d'emploi et du profil de la fonction de technicien automatismes et contrôle (HS-30 E).
4. Il n'y a cependant pas de description de fonction spécifique attribuée à ce poste, car le titulaire de ce dernier est mobile et affecté en remplacement ou en surcroît, sur différents postes, dans différentes divisions, selon les besoins opérationnels.


5. Le titulaire du poste mobile, lorsqu'il est affecté sur un poste, se voit attribuer alors pour la durée de l'affectation : l'horaire et les conditions y étant rattachées, la description de fonction, l'analyse fonctionnelle, de même que la classe d'emploi afin d'établir son salaire.
6. Ce poste est composé de plusieurs affectations, ainsi le salaire et les cotisations d'assurances collectives et de régime de retraite sont applicables sur tout salaire régulier versé.
7. Ce poste peut être utilisé pour chacune des descriptions de fonction ainsi que des analyses fonctionnelles du plan d'évaluation et de classification des fonctions.
8. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
9. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



**M. Steve Lussier**  
Maire



**Mme Line Chabot**  
Greffière

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
Président



**M. Stéphane Lemay**  
Vice-président

ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114

**OBJET : Transformation de poste – Mécanicien industriel**

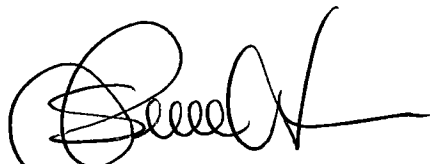
- CONSIDÉRANT que les équipes de la section Entretien et construction sont essentiellement composées de mécaniciens industriels et de chefs mécaniciens industriels;
- CONSIDÉRANT la situation actuelle, à l'effet qu'un mécanicien industriel est généralement affecté en fonction supérieure sur la fonction de chef mécanicien industriel;
- CONSIDÉRANT la volonté de la Ville de régulariser cette situation, et afin de tenir compte des besoins de supervision des travaux et de la sécurité;

**Les parties signataires conviennent de ce qui suit :**

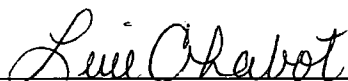
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Le poste de mécanicien industriel (HS-24), actuellement détenu par M. [REDACTED], est transformé en un poste de chef mécanicien industriel (HS-23).
3. M. [REDACTED] est nommé, sans affichage, sur le nouveau poste de chef mécanicien industriel (HS-23).
4. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
5. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait et signé à Sherbrooke le 7 décembre 2020.

LA VILLE DE SHERBROOKE



**M. Steve Lussier**  
*Maire*



**Mme Line Chabot**  
*Greffière*

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'HYDRO-SHERBROOKE  
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 1114



**M. Denis Fréchette**  
*Président*



**M. Stéphane Lemay**  
*Vice-président*