

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-2021-8612

N° dossier d'accréditation : AQ-2002-1380

<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 CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729  565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-05-27	Nombre de salariés visés : 600	Date début : 2020-01-01
Date dépôt : 2022-09-20		Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

(Cols bleus).

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2022-09-27  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**VILLE DE SHERBROOKE**

**ci-après désignée « Ville »**

**ET**

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

**ci-après désigné « Syndicat »**

**1<sup>ER</sup> JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2025**

20 SEP 12 PM 1:41

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>PAGES</b>
ARTICLE 1 – BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE.....	1
ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	2
ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5 – RETENUE SYNDICALE.....	8
ARTICLE 6 – AFFAIRES SYNDICALES.....	9
ARTICLE 7 – AFFICHAGE D'AVIS.....	12
ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 9 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	15
ARTICLE 10 – RAPPEL AU TRAVAIL ET QUI-VIVE.....	19
ARTICLE 11 – JOURS FÉRIÉS.....	22
ARTICLE 12 – CONGÉS ANNUELS.....	24
ARTICLE 13 – CONGÉS SPÉCIAUX.....	31
ARTICLE 14 – CONGÉ POUR NAISSANCE OU ADOPTION.....	33
ARTICLE 15 – ASSURANCE COLLECTIVE.....	40
ARTICLE 16 – TRAITEMENT EN MALADIE ET ACCIDENT.....	44
ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	47
ARTICLE 18 – RÉGIME DE RETRAITE.....	51
ARTICLE 19 – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	51
ARTICLE 20 – ANCIENNETÉ.....	53
ARTICLE 21 – PROMOTION, MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE.....	56
ARTICLE 22 – COMITÉS.....	64
ARTICLE 23 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	65
ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	67
ARTICLE 25 – CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	68
ARTICLE 26 – PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	70
ARTICLE 27 – PRIMES.....	73
ARTICLE 28 – CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	74
ARTICLE 29 – TRAVAUX À FORFAIT.....	76
ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	78
ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ.....	78

ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES.....	80
ANNEXE B – CLASSIFICATION .....	89
ANNEXE C – LISTES D'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET .....	94
ANNEXE D – MÉTHODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET (ETC).....	123
ANNEXE E – POSTES SUJETS À DES HORAIRES DIFFÉRENTS DE LA SEMAINE NORMALE.....	124
ANNEXE F – DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI SUR CERTAINES MACHINERIES (DIVISION VOIRIE).....	127
ANNEXE G – PIÈCES GARANTISSANT UN TAUX DE SALAIRE À L'ANNÉE.....	128
ANNEXE H – PIÈCES DONT LA VALEUR D'UTILISATION EST INFÉRIEURE À HUIT (8) MOIS .....	129
ANNEXE I – INDEMNITÉ COMPENSATOIRE – DÉPENSES RELATIVES AUX OUTILS.....	130
ANNEXE J – MODALITÉS DE PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE.....	131
ANNEXE K – TRANSFERT TEMPORAIRE DES OPÉRATEURS ET CHAUFFEURS DE LA DIVISION VOIRIE....	132
ANNEXE L – CONDUITE DE MACHINERIE – DIVISION VOIRIE .....	134
ANNEXE M – CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ.....	139
ANNEXE N – FORMATION DU PERSONNEL.....	143
ANNEXE O – LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE.....	144

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul objectif de faciliter la lecture du texte.

## **ARTICLE 1 – BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### 1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun, d'assurer un rendement loyal et honnête, de promouvoir la santé et l'intégrité tant physique que psychique des salariés et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les mécontentes qui peuvent survenir pendant la durée de la convention collective.

### 1.02

La Ville et le Syndicat conviennent de n'exercer par leurs représentants aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'un salarié ou d'un représentant de l'employeur, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou l'exercice d'un droit reconnu par la loi.

### 1.03

La Ville et le Syndicat collaborent afin d'éliminer le harcèlement sexuel, le cas échéant.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE**

### 2.01

La Ville reconnaît la section locale 2729 du Syndicat canadien de la fonction publique comme agent négociateur et représentant unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation n° AQ-2002-1380, émis par le Tribunal administratif du travail le 28 août 2019, soit tous les cols bleus, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés membres d'une autre unité de négociation.

### 2.02

Les salariés de la Ville exclus de l'unité de négociation ne peuvent occuper une fonction prévue à l'annexe B.

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

### 3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, sous réserve des stipulations de la présente convention.

### 3.02

La Ville convient d'exercer ses fonctions en conformité des 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 salariés régis par la présente convention, soit assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.

### 3.03

Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention est valable en autant qu'elle soit acceptée et signée par deux (2) personnes, membres du comité exécutif du Syndicat, dont le président ou son remplaçant dûment nommé par l'exécutif syndical.

### 3.04

La Ville favorise les programmes de stages en milieu de travail et les personnes ainsi au travail ne sont pas assujetties à la convention.

### 3.05

En tout temps, même au cours d'une absence pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle, un salarié doit tenir la Ville informée de :

1. l'adresse complète de sa résidence permanente et d'été, s'il y a lieu;
2. son numéro de téléphone;
3. tout changement d'adresse, de numéro de téléphone et d'endroit où il peut être joint sans délai.

### 3.06

- a) À chaque deux (2) semaines, le Syndicat est informé des mises à pied, rappels et embauches des salariés. Le nom, le statut, le numéro du salarié, et son ancienneté d'équivalent de temps complet, s'il y a lieu, sont précisés.
- b) Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, la Ville transmet par écrit au Syndicat, dans les deux (2) semaines de la date d'embauche, le nom du salarié, son statut, sa fonction, son salaire et le nom de son supérieur.
- c) Sur demande du Syndicat, la personne désignée par la Ville lui transmet de l'information concernant les salariés absents pour cause de maladie, d'accident, de lésion professionnelle ou en raison d'un congé de maternité, parental ou d'adoption. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la Ville transmet aux deux (2) semaines les informations prévues au présent alinéa.
- d) La liste des salariés remise au Syndicat suivant l'article 5.01 doit comprendre leur fonction ainsi que leur adresse et numéro de téléphone, lesquels sont mis à jour au fur à mesure que les salariés en informent la Ville.
- e) La Ville transmet au Syndicat les adresses courriels connues des salariés, en même temps que la liste d'ancienneté prévue à l'article 20.06 de la convention collective.

### 3.07

La Ville fait parvenir au Syndicat un exemplaire de toute directive transmise sur support papier ou par courriel à un ou plusieurs salariés de l'unité d'accréditation, en lien avec l'application de la convention collective.

### 3.08

La Ville transmet au Syndicat les procès-verbaux des comités conjoints suivants : comité de santé et de sécurité du travail et comité d'évaluation.

### 3.09

Sur demande du Syndicat, la Ville transmet les horaires des cols bleus qui ne sont pas sur Agendrix.

La Ville donne accès au Syndicat à tous les horaires disponibles sur Agendrix. Les horaires d'un secteur sont accessibles aux salariés dudit secteur.

## **ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES**

### **4.01 Ancienneté**

L'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 20.

### **4.02 Conjoint**

Aux fins des articles 13 et 14, le terme « CONJOINT » signifie les personnes :

1. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
3. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

### **4.03 Directeur du service**

Désigne soit le directeur de Service ou d'arrondissement selon le cas.

### **4.04 Étudiant**

Personne inscrite ou sur le point de l'être dans une institution d'enseignement.

### **4.05 Grief**

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

### **4.06 Poste combiné**

Un poste pour lequel il y a une combinaison de plus d'une fonction et qui permet ainsi de créer ou de maintenir un poste permanent. Lorsque la Ville juge que c'est souhaitable, elle privilégie la création de combinaisons de fonctions qui regroupent des fonctions de classes sensiblement équivalentes.

Annuellement, sur demande du Syndicat, le Comité de relations de travail révisé les postes combinés en vue de faire des recommandations à la Ville.

Lorsque la Ville entend créer un poste combiné, elle consulte le Syndicat quant au regroupement de fonctions envisagé. Dans un tel cas, le délai pour l'affichage du poste est prolongé pendant la durée de la consultation. Entre temps, la Ville peut, si nécessaire, combler ses besoins en appliquant les dispositions de la convention.

#### 4.07 Statut

Désigne l'un ou l'autre des statuts de salarié suivants :

- Salarié permanent
- Salarié régulier saisonnier
- Salarié occasionnel
- Salarié occasionnel affecté au déneigement

#### 4.08 Salarié permanent

- a) Tout salarié qui a travaillé au moins six (6) mois de service continu après l'obtention d'un poste visé par l'article 21.01. Le salarié est confirmé au terme de cette période d'essai.

Dans le cas où le poste est obtenu par un salarié régulier saisonnier, la période d'essai est de quatre (4) mois travaillés de façon continue après l'obtention du poste affiché, sauf si ce salarié a travaillé de façon continue dans le poste concerné pendant au moins quatre (4) mois immédiatement avant l'obtention du poste ou pendant au moins six (6) mois continus au cours des derniers vingt-quatre (24) mois, auxquels cas sa période d'essai est de deux (2) mois, sauf si la Ville décide de la réduire ou de l'éliminer.

Le Syndicat et la Ville s'entendent pour établir la durée de la période d'essai d'un poste combiné au moins dix (10) jours ouvrables avant son affichage. Cette période doit être suffisante pour que le salarié en période d'essai exécute les différentes fonctions de sa combinaison de poste mais ne doit pas excéder dix (10) mois, à moins d'entente contraire entre les parties.

- b) Tout salarié qui ne détient pas déjà le droit d'ancienneté d'équivalent de temps complet, l'acquiert au moment d'être confirmé sur un poste permanent, et ce, même s'il n'a pas au préalable complété la période de 1600 heures prévue à l'article 4.09. L'ancienneté d'équivalent de temps complet (ETC) est alors établie conformément à l'annexe D.
- c) Le salarié permanent bénéficie d'un emploi garanti de cinquante-deux (52) semaines par année.

- d) Lorsqu'un poste permanent est vacant de façon définitive et que la Ville désire le combler, cette dernière s'engage à ne pas y affecter un salarié régulier saisonnier dans le seul but de ne pas l'afficher de façon permanente.

#### **4.09 Salarié régulier saisonnier**

Désigne un salarié qui a travaillé 1600 heures et plus au taux régulier au sein de l'accréditation des cols bleus. Lorsqu'un salarié atteint ce nombre d'heures, il obtient le statut de régulier saisonnier, le droit d'ancienneté d'équivalent de temps complet, ainsi que le droit de rappel.

Ce salarié peut être appelé à travailler jusqu'à douze (12) mois durant une année. Il est couvert par la convention, mais des dispositions particulières lui sont applicables pour le régime de retraite.

Le salarié régulier saisonnier ne bénéficie pas d'une garantie de quarante (40) heures de travail par semaine mais la Ville tente, dans la mesure du possible, de maximiser les heures du salarié ayant déjà travaillé dans la même semaine, et ce, en fonction des besoins.

#### **4.10 Salarié occasionnel**

Désigne un salarié qui n'a pas travaillé 1600 heures au taux régulier au sein de l'accréditation des cols bleus.

Il est assujéti aux dispositions de la convention à l'exception :

- a) Du droit de rappel.
- b) De la garantie de quarante (40) heures de travail par semaine.
- c) Du régime d'assurances collectives des permanents et des réguliers saisonniers, lequel est remplacé par l'avantage prévu à l'article 15.10.
- d) Du droit d'ancienneté d'équivalent de temps complet.

De plus, des dispositions particulières lui sont applicables pour le régime de retraite.

#### 4.11 Salarié occasionnel au déneigement

Tout salarié occasionnel recruté à l'externe en surplus pour travailler exclusivement durant la période de déneigement qui s'étend de la deuxième semaine complète de novembre jusqu'à la deuxième semaine complète de mars. La Ville peut modifier cette période en tenant compte des conditions climatiques.

Ce salarié a droit aux avantages suivants :

- nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail;
- dans l'éventualité où le salarié souhaite changer de statut, les heures travaillées à titre de salarié occasionnel au déneigement sont reconnues selon les modalités prévues à l'article 4.10;
- dispositions particulières pour le régime de retraite dans la mesure où elles sont applicables;
- travail supplémentaire;
- jours fériés;
- congés spéciaux.

Ce salarié n'est pas assujéti aux autres dispositions de la convention sauf pour ce qui a trait à la retenue syndicale et au salaire.

La Ville favorise le rappel des autres statuts de salariés, en autant que les salariés possédant les autres statuts rencontrent les exigences des postes à pourvoir, avant de procéder au rappel des salariés occasionnels affectés au déneigement.

Si sa présence n'est pas requise pour opérer une pièce de machinerie, il est affecté à toute autre tâche disponible à la Section voirie, mais sans déplacer un salarié possédant de l'ancienneté d'équivalent de temps complet. Il ne peut être déplacé non plus par un salarié mis à pied possédant plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet, mais ne faisant pas partie d'une équipe de déneigement.

#### 4.12 Section

« Section » représente le regroupement par la Ville d'un certain nombre de salariés qui est supervisé directement par un ou des contremaîtres ou un ou des chefs de section.

#### **4.13 Site**

Désigne une partie du territoire de la ville de Sherbrooke à laquelle un salarié de la Division voirie ou de la Division des équipements peut être affecté :

1. Site Grandes-Fourches (centre-est)
2. Site Boulevard Bourque (ouest)

#### **4.14 Situation de mesures d'urgence**

Se définit comme une situation qui nécessite une intervention afin d'assurer la sécurité du public ou pour empêcher la détérioration de biens et qui est indépendante de la volonté de la Ville (ex. : inondation, crise de verglas, incendie, etc.), ainsi que les interventions subséquentes requises.

#### **4.15 Surnuméraire**

Désigne toute personne embauchée pour travailler à des travaux subventionnés par les gouvernements fédéral et/ou provincial. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention sauf pour ce qui a trait aux conditions relatives à la retenue syndicale, au salaire, aux heures de travail et aux congés annuels.

La durée d'emploi d'une telle personne est au maximum pour la durée du programme gouvernemental la visant.

L'utilisation d'une personne sur programme d'aide gouvernementale ne doit pas avoir pour effet de causer une mise à pied ni empêcher de combler un poste laissé vacant.

### **ARTICLE 5 – RETENUE SYNDICALE**

#### **5.01**

Tout salarié est tenu de verser un montant égal à la cotisation syndicale, lequel montant est déduit de son salaire hebdomadaire et remis par la Ville au Syndicat, aux deux (2) semaines, par dépôt bancaire.

De plus, le talon du dépôt bancaire est remis au trésorier du Syndicat et est accompagné d'une liste des salariés incluant les droits d'entrée et cotisations perçus de chacun d'eux, leur nom et prénom ainsi que le total du salaire régulier pour l'ensemble des salariés.

Advenant une erreur dans la retenue hebdomadaire de la cotisation syndicale, la Ville la corrige dès qu'elle en est avisée en effectuant la retenue qui s'impose sur le salaire du salarié concerné. Il en est de même en cas d'erreur au niveau de la retenue du droit d'entrée.

À la suite de la réception d'une résolution de l'assemblée générale du Syndicat modifiant le taux de la cotisation syndicale, la Ville s'engage à y donner suite dans un délai maximal de trente (30) jours.

## 5.02

- a) Tout salarié, membre du Syndicat à la date de la signature de la convention, ou qui le devient par la suite, demeure membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- b) Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son embauche comme condition du maintien de son emploi.
- c) La Ville n'est pas tenue de congédier un salarié expulsé du Syndicat.

## **ARTICLE 6 – AFFAIRES SYNDICALES**

### 6.01

Lorsqu'un salarié aura été dûment autorisé pour représenter le Syndicat aux congrès ou aux cours d'études des organismes auxquels est affilié le Syndicat local, il pourra le faire sans préjudice aux avantages qu'il retire de la convention et sans perte de salaire, à condition que le congrès ou le cours d'études soit tenu pendant des jours ouvrables. Le ou les délégués devront obtenir l'autorisation préalable du directeur ou son remplaçant, après lui avoir adressé une demande d'absence par écrit au moins sept (7) jours à l'avance. Le nombre de représentants ou de délégués sera limité à dix (10) avec un maximum global de quatre-vingts (80) jours d'absence pour deux (2) ans, l'excédent de ces jours étant facturé au Syndicat.

## 6.02

La Ville autorise 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) Négociation de la convention : cinq (5) représentants syndicaux.
- b) Arbitrage de griefs : trois (3) représentants syndicaux.
- c) Comité de griefs : trois (3) représentants syndicaux.
- d) Comité de relations de travail : trois (3) représentants syndicaux.
- e) Comité de santé et sécurité du travail : trois (3) représentants syndicaux.
- f) Régime de retraite : un (1) représentant et un (1) observateur substitut du représentant.
- g) Assurances collectives : un (1) représentant et un (1) observateur substitut du représentant.
- h) Comité conjoint d'évaluation : trois (3) représentants.
- i) Comité de suivi du programme d'accès à l'égalité : un (1) représentant.

Le Syndicat peut nommer un substitut pour chacun de ses représentants lors d'absence de ces derniers.

## 6.03

Tout membre de l'exécutif du Syndicat peut, après avoir obtenu l'autorisation du directeur du Service ou son remplaçant, à la suite d'une demande d'absence présentée au moins soixante-douze (72) heures à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante (1250) heures par année, pour voir à l'administration et aux activités courantes des affaires du Syndicat.

À la suite de l'épuisement de ces mille deux cent cinquante (1250) heures, les membres de l'exécutif peuvent, après avoir obtenu l'autorisation du directeur du Service ou son remplaçant, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour voir à l'administration courante des affaires du Syndicat. La Ville facture alors le Syndicat. Chaque demande d'absence doit être adressée par écrit au directeur du Service ou son remplaçant au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

#### 6.04

Le comité de griefs, le comité de relations de travail et le comité de santé et sécurité du travail se réunissent à la demande d'une partie qui communique à l'autre l'agenda des sujets à être discutés. Chacun de ces comités établit ses règles de fonctionnement.

#### 6.05

Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais un conseiller extérieur qui peut participer à toute réunion d'un des comités mentionnés à l'article 6.02 à l'exception de ceux qui concernent le régime de retraite et les assurances collectives où des mesures particulières sont établies.

#### 6.06

Le salarié permanent ou régulier saisonnier qui obtient un emploi ou un poste électif au sein du Syndicat canadien de la fonction publique ou de l'un des organismes syndicaux auxquels il est affilié, peut, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours donné à la Ville, obtenir un congé sans traitement pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un poste électif, ou pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois consécutifs, s'il s'agit d'un emploi.

En tout temps, pendant la durée de son congé sans traitement, le salarié peut y mettre fin et revenir au service de la Ville moyennant un préavis écrit de trente (30) jours donné à la Ville.

Il peut aussi revenir au service de la Ville à la fin de son congé, mais faute d'être de retour au travail à l'expiration du congé, il perd son ancienneté et son lien d'emploi.

Pendant son congé sans traitement, le salarié conserve les droits d'ancienneté acquis lors de son départ et continue de les accumuler comme s'il était à l'emploi de la Ville. Le salarié peut, pendant son congé sans traitement, continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables si lui ou le Syndicat canadien de la fonction publique verse la totalité des primes requises. S'il désire accumuler au régime de retraite pendant ce congé, il doit verser ses cotisations et celles de la Ville conformément aux modalités du régime de retraite.

Pendant les douze (12) mois qui suivent le début de son congé, le poste du salarié permanent est réputé être temporairement vacant et s'il revient durant cette période, il reprend son poste ou, si celui-ci n'existe plus, il est assujéti au paragraphe b) de l'article 21.07 à partir de la date de son retour. Sur demande du salarié faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration du délai de douze (12) mois, les parties se rencontrent pour examiner la possibilité de prolonger ce délai de trente-six (36) mois. À l'expiration du délai applicable, s'il n'est pas de retour et si son poste existe toujours, il est réputé être définitivement vacant et est alors traité suivant l'article 21.01.

Sous réserve de l'application du troisième alinéa, advenant le cas où le salarié permanent revient au service de la Ville alors que le délai applicable en vertu de l'alinéa qui précède est expiré, il est affecté à divers travaux selon les besoins du service et il est rémunéré au taux du salaire de ses différentes affectations jusqu'à ce qu'il obtienne un poste. À partir de la date de son retour, il est réputé poser sa candidature sur tout poste vacant affiché.

En aucun temps, il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés qui bénéficient de la présente disposition.

6.07

S'il devient nécessaire qu'un membre du comité exécutif, un membre d'un comité du syndicat ou un délégué s'absente de son poste de travail afin d'assumer ses responsabilités syndicales durant ses heures normales de travail, il en informe son supérieur immédiat à l'avance, en complétant le formulaire prévu à cet effet.

## **ARTICLE 7 – AFFICHAGE D'AVIS**

7.01

La Ville autorise le Syndicat à installer, à ses frais et à son usage exclusif, dans tous les bâtiments de la Ville où se rapportent au moins cinq (5) salariés, un tableau où peuvent être affichés les avis relatifs aux affaires du Syndicat. Les documents affichés ne doivent pas comporter des propos sexistes, racistes ou discriminatoires. À défaut que le Syndicat respecte la convention collective à cet effet, la Ville se réserve le droit de retirer les documents non conformes, après en avoir avisé le Syndicat.

Les dimensions de ce tableau ainsi que l'endroit où il doit être installé sont soumis à l'approbation du directeur du Service.

## **ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL**

8.01

a) Sauf dans les cas prévus à l'article 8.02, la semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, entre 7 h et 17 h, du lundi au vendredi. Afin de répondre aux besoins du Service, des horaires différents peuvent être établis en accord avec le Syndicat et les salariés.

- b) La période allouée pour le repas, établie par le directeur du Service ou son représentant, est généralement comprise entre 11 h 30 et 13 h 30 et d'une durée de trente (30) minutes, sauf en cas d'urgence. Il n'y a pas de paiement de travail supplémentaire si l'heure de repas est déplacée.
- c) Chaque salarié bénéficie d'une période de repos payée de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Sauf dans le cas où il y a une autorisation préalable d'un représentant de la Ville, les périodes de repos ne sont pas cumulables et ne peuvent être prises en début ou fin de quart de travail.

La période de repos est prise sur les lieux de travail ou à un endroit qui se trouve sur le trajet du salarié, lorsqu'il se déplace d'un lieu de travail à un autre.

## 8.02

- a) La semaine normale de travail des salariés dont la fonction est mentionnée à l'annexe E est de quarante (40) heures d'après un horaire de travail établi entre les parties. Toute modification par le directeur du Service à l'horaire de travail établi nécessite l'accord des salariés impliqués et du Syndicat sauf dans les cas permis aux paragraphes 1 à 3, pour lesquels une procédure particulière est prévue. À défaut d'accord, les modifications suggérées par le directeur sont appliquées mais elles peuvent être soumises à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il y a lieu.
  - 1. Pour les postes reliés au déneigement, ceux reliés aux travaux de réparation des collecteurs et la recherche de fuites d'aqueducs, les horaires sont déplaçables du lundi 0 h au vendredi 23 h 59 à raison de huit (8) heures par jour.
  - 2. Pour les opérateurs de camion qui accompagnent les balais de rue pendant la période de nettoyage de rues au printemps, les quarts de travail peuvent être déplacés au besoin sans travail supplémentaire.

La Ville offre aux opérateurs, par ancienneté d'équivalent de temps complet, les postes dont les quarts sont ainsi déplacés. Si aucun salarié ne se porte volontaire, la Ville assigne l'opérateur ayant le moins d'ancienneté d'équivalent de temps complet.

- 3. Pour les préposés aux parcs et aux patinoires, les quarts de travail peuvent être déplacés sans travail supplémentaire lors des journées de planification scolaire, de relâche scolaire, les 24 et 31 décembre ainsi que lors des journées fériées à l'exception du 25 décembre et du 1<sup>er</sup> janvier ainsi que lors du démarrage des patinoires en début de saison ou lors de fontes (des horaires de nuit peuvent être fixés).

À moins d'entente contraire avec le salarié visé, lors du démarrage d'une patinoire en début de saison, si l'horaire du salarié est déplacé, le déplacement doit être d'au moins trois (3) jours et, en cas de déplacement en cours de saison, le déplacement va être pour le temps requis pour le démarrage de la patinoire.

- b) La semaine normale de travail des salariés visés par l'annexe E est en moyenne de quarante (40) heures par semaine et prévoit deux (2) jours de repos consécutifs.
- c) Lors d'un arbitrage d'horaire de travail, le mandat de l'arbitre est de déterminer lequel des horaires de travail suggérés et discutés par les parties favorise le plus la gestion efficace et économique des opérations tout en affectant le moins possible les habitudes de vie des salariés concernés.

### 8.03

Sauf pour les postes reliés au déneigement, lorsqu'un quart de travail est disponible à la suite du départ définitif d'un salarié ou de l'absence temporaire d'un salarié pour plus de dix (10) jours ouvrables, ce quart est d'abord offert aux salariés qui occupent un poste identique. Le salarié choisi est celui qui a le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ceux qui sont en mesure de l'assumer sans période de formation ou d'exercice.

À moins d'entente contraire avec le directeur du Service, il ne peut y avoir plus d'un (1) déplacement de salarié en application de l'alinéa précédent à la suite de la disponibilité originale d'un quart de travail.

### 8.04

Lorsqu'une opération d'envergure est appréhendée, les salariés affectés à des fonctions désignées par le directeur du Service ou ses représentants doivent fournir le(s) numéro(s) de téléphone où ils peuvent être joints en cas de nécessité. Ils ne peuvent être contraints de travailler plus de douze (12) heures consécutives.

### 8.05

Tout salarié peut être tenu de nettoyer le camion et tout autre équipement avec lequel il a travaillé.

8.06

Le lieu de travail auquel un salarié est affecté peut être modifié selon les besoins du Service sur l'ensemble du territoire de la ville.

8.07

Un salarié peut exprimer sa préférence pour un site et la Ville en tient compte dans la mesure du possible selon les besoins d'opération, les exigences requises et l'expérience du salarié. Si plusieurs demandes de transfert sont formulées par des salariés et qu'elles ne peuvent toutes être acceptées, la Ville choisit les salariés transférés par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet.

## **ARTICLE 9 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### **9.01 Principes généraux**

9.01.1

Tout salarié requis de travailler en plus et en dehors de ses heures régulières, est considéré comme travaillant en travail supplémentaire et est rémunéré de la façon suivante :

- a) Pour les heures travaillées en plus et en dehors de ses heures régulières, au taux régulier majoré de 50 %.
- b) Pour les heures travaillées le dimanche, au taux régulier majoré de 100 %. Dans le cas d'un salarié qui n'a pas un horaire du lundi au vendredi, le dimanche correspond au deuxième jour de repos programmé dans une même semaine.
- c) Pour les heures travaillées lors de la prise d'un jour férié fixé comme tel à l'horaire du salarié, au taux régulier majoré de 100 %, en sus du paiement du jour férié.
- d) Pour les heures travaillées à la date d'un jour férié reporté, au taux régulier majoré de 100 %, en sus du paiement du jour férié, avec un minimum de trois (3) heures s'il n'a pas été prévenu à l'avance.

## 9.01.2

Nonobstant l'article 9.01.1, pour les salariés qui assument des postes reliés au déneigement :

- a) Les quarts de travail peuvent être déplacés sans travail supplémentaire. Les huit (8) premières heures de travail sont payées au taux régulier et celles travaillées immédiatement à la suite au taux régulier majoré de 50 %. Les quarts à déplacer sont offerts en suivant l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet et, par la suite, suivant l'ordre d'ancienneté des listes d'admissibilité conformément à l'annexe L.
- b) Les déplacements de quart peuvent se faire à partir de 0 h 01 le lundi jusqu'à 23 h 59 le vendredi.
- c) Lors des opérations de déneigement, tout salarié dont le quart est déplacé, doit bénéficier d'un repos de sept (7) heures consécutives entre la fin du quart précédent et son retour au travail, ou de six (6) heures consécutives pour les salariés qui ont de l'entretien de machinerie à effectuer.
- d) En tout temps, au retour du personnel des opérations de grattage et de ramassage de la neige, la tâche de remiser, de laver et de faire le plein d'essence des véhicules est confiée à un salarié payé à la fonction de journalier et les opérateurs et chauffeurs ne peuvent réclamer de faire cette tâche en travail supplémentaire. Le salarié affecté à cette tâche est considéré occuper un poste relié au déneigement et peut être assujetti aux autres dispositions de l'article 9.01.2.

## 9.02 Offre de temps supplémentaire (modalités)

L'offre de temps supplémentaire s'effectue comme suit :

- a) Un salarié est réputé faire partie d'une équipe, section ou division, lorsqu'il y travaille au moment où le travail supplémentaire est offert. Le salarié absent du travail pour quelque motif (congés annuels, maladie, accident du travail, banque de travail supplémentaire, etc.) n'a pas à être appelé pour les fins de la répartition des heures supplémentaires.

Toutefois, le salarié qui est absent pour un congé annuel ou un congé de la banque de temps supplémentaire, peut être appelé pour les fins de la répartition des heures supplémentaires s'il s'est déclaré disponible pour du temps supplémentaire pour la période concernée.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de fin de semaine qui précèdent ou suivent le congé annuel ou le congé de la banque de temps supplémentaire dans la même semaine de paie (dimanche au samedi) sont réputés faire partie de celui-ci.

- b) Le travail supplémentaire est offert aux salariés qui sont capables de faire le travail sans période de formation ou d'exercice. Un salarié dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité ou de rappel applicable, est réputé capable de faire le travail.
- c) Pour les fonctions assujetties à l'article 4.13, les règles d'offre de temps supplémentaire s'appliquent par site, à moins qu'une liste d'admissibilité fusionnée s'applique.
- d) Lorsque du travail supplémentaire doit être effectué en continuité de l'horaire régulier (immédiatement avant ou après), il est confié au salarié qui l'effectue au taux régulier.
- e) Après douze (12) heures de travail continu, que ce soit au taux régulier ou au taux du travail supplémentaire, la Direction peut retourner un salarié chez lui.
- f) La Ville n'est pas tenue de rappeler l'opérateur de chargeur au taux de travail supplémentaire lorsque des salariés procèdent eux-mêmes au chargement de leur camion. La Ville sollicite un opérateur de chargeur de cour :
  - Lorsqu'un chargement doit être effectué dans l'enclos du magasin des travaux publics.
  - Lorsqu'il est requis de charger du matériel sur le camion d'un sous-traitant dans la cour des travaux publics.

Dans le cadre d'un bris d'aqueduc, la Ville peut confier le chargement du camion d'un sous-traitant à un salarié mandaté pour intervenir sur le bris, et ce, jusqu'à un maximum de deux (2) voyages de matériaux chargés dans la cour. Au-delà de cette limite, s'il est requis de charger d'autres matériaux dans la cour, la Ville doit procéder au rappel d'un opérateur de la liste d'admissibilité de chargeur ou payer un rappel au travail de trois (3) heures au salarié le plus ancien de cette liste.

- g) La priorité est accordée à ceux qui font normalement le travail.

Le travail supplémentaire est offert à ceux qui font normalement le travail, selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet, dans l'ordre suivant :

1. Permanents (incluant les salariés en fonction supérieure sur la fonction concernée, en vertu de l'article 21.08)
2. Substituts
3. Autres salariés
4. Chef d'équipe (incluant les salariés en fonction supérieure sur la fonction de chef d'équipe, en vertu de l'article 21.08)

S'il manque de salariés au terme du processus énoncé précédemment, le travail supplémentaire est offert, selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet, dans l'ordre suivant :

1. Autres salariés de la section
2. Autres salariés de la division
3. Autres salariés du service

Des modalités différentes peuvent être établies pour un groupe, si les parties en conviennent.

- h) Un salarié peut être requis de travailler en travail supplémentaire s'il est prévisible selon la Ville qu'elle n'aura pas le nombre de volontaires requis. La Ville procède alors par ordre inverse.

### **9.03 Règles spécifiques de répartition du travail supplémentaire**

- Aqueduc et égouts : voir lettre d'entente n° 12
- Conduite de machinerie – division voirie : voir annexe L
- Entretien sanitaire et centres récréatifs : voir lettre d'entente n° 13
- Marcheurs : voir lettre d'entente n° 6
- Mont-Bellevue : voir lettre d'entente n° 8

### **9.04**

Il est loisible pour les salariés d'accumuler dans une banque de temps des heures supplémentaires travaillées et de reprendre le temps ainsi accumulé en congés, le tout suivant les modalités énumérées ci-dessous :

- a) L'équivalent monétaire de quarante-cinq (45) jours (360 heures) peut être accumulé une année donnée. Cet équivalent monétaire constitue un maximum qui ne peut être dépassé en aucun temps.
- b) La prise en congés du temps accumulé ne doit pas occasionner de travail supplémentaire ni d'embauche ou de rappel au travail.
- c) Ces congés additionnels sont pris seulement avec l'approbation préalable du directeur du Service ou de son représentant. Le directeur doit rendre sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la demande d'approbation.

- d) Les congés additionnels doivent nécessairement être pris en temps en dehors de la période de juin à août inclusivement pour une grande partie du personnel.
- e) Le solde partiel ou total peut être liquidé jusqu'à quatre (4) fois par année, pour un montant de plus de 100,00 \$ à chaque occasion, sur préavis écrit donné par le salarié au moins trois (3) semaines à l'avance au directeur du Service ou de son représentant.
- f) Pour les salariés réguliers saisonniers, occasionnels affectés au déneigement et occasionnels, des heures peuvent être prises avec l'autorisation du directeur du Service pour des motifs qu'il juge valables ou dans des cas de maladie ou de manque de travail suivant les modalités mentionnées ci-dessus.

Lorsque le salarié régulier saisonnier ou occasionnel n'a pas d'heures cumulées dans sa banque de temps supplémentaire, il peut utiliser les heures acquises de ses banques de congés annuels ou jours fériés lors d'une absence pour maladie en conformité de l'article 16, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année.

9.05

Le temps supplémentaire effectué en situation de mesures d'urgence ne peut être accumulé dans la banque de temps, il est obligatoirement payé.

## **ARTICLE 10 – RAPPEL AU TRAVAIL ET QUI-VIVE**

### **10.01 Rappel au travail**

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sans avoir été prévenu à l'avance, a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail, calculée au taux de travail supplémentaire applicable.

Tout nouveau rappel à l'intérieur du premier trois (3) heures n'est pas considéré comme un deuxième rappel si le salarié est toujours au travail.

### **10.02 Qui-vive**

a) Nonobstant l'article 10.01, le salarié tenu de demeurer sur le qui-vive reçoit :

- i) pour les jours de la semaine de 16 h 45 à 7 h 45 ou en dehors des heures normales du salarié qui occupe une fonction mentionnée à l'annexe E, vingt-cinq dollars (25,00\$) par jour;

- ii) pour les fins de semaine pendant une période d'au moins soixante-trois (63) heures : cent trente dollars (130,00 \$);
- iii) pour un jour férié pendant une période de vingt-quatre (24) heures ou de trente-neuf (39) heures selon le cas : quatre-vingts dollars (80,00 \$).

Les salariés dont la fonction est prévue au paragraphe b) peuvent être tenus de demeurer sur le qui-vive en utilisant une pagette ou un téléphone cellulaire selon la préférence de la Section et/ou Division.

S'il est appelé à travailler durant ces périodes, il est rémunéré au taux de travail supplémentaire applicable pour le temps travaillé seulement, pour un minimum de trois (3) heures. Un autre rappel à l'intérieur de la période de trois (3) heures payées ne constitue pas un second rappel donnant droit à une indemnité minimale additionnelle de trois (3) heures. Dans ce contexte, le salarié a droit à la rémunération pour le travail effectué au taux applicable, en plus du paiement de l'indemnité minimale pour le premier rappel<sup>1</sup>.

b) Cet article s'applique pour les fonctions suivantes, selon un horaire de rotation, jusqu'à un maximum de :

- un (1) chargeur;
- vingt-six (26) chauffeurs de camions, selon un horaire de rotation;
- six (6) opérateurs d'appareils motorisés C - Charrue à trottoir, selon un horaire de rotation<sup>2</sup>
- deux (2) journaliers durant la période de déneigement;
- quatre (4) mécaniciens équipements motorisés par fin de semaine ou par jour férié durant la période de déneigement pour l'équipement motorisé de déneigement. La Ville peut décider d'appeler en travail supplémentaire un autre mécanicien équipements motorisés que ceux sur le qui-vive lorsque le travail à accomplir requiert des compétences particulières;
- un (1) mécanicien en bâtiment;
- un (1) menuisier d'entretien;
- un (1) plombier d'entretien;
- un (1) opérateur-mécanicien en traitement et distribution;
- deux (2) poseurs de tuyaux d'aqueduc et d'égout;
- deux (2) préposés à la signalisation;

<sup>1</sup> Exemple : Un salarié est rappelé pour travailler à 9 h. Il termine le travail à 10 h. Il est rappelé pour 11 h et termine le travail à 13 h. Il reçoit donc une indemnité minimale de 3 h pour le premier rappel et une rémunération de 2 h pour le travail effectué de 11 h à 13 h. Pour un total de 5 h.

<sup>2</sup> Horaire de rotation sur quatre (4) semaines ou plus. Les horaires de qui-vive sont répartis entre les salariés de la liste d'admissibilité, excluant les salariés qui ont un horaire de qui-vive sur une autre fonction ou un horaire incompatible.

- deux (2) préposés à l'entretien et au raccordement;
- deux (2) préposés au service d'aqueduc et d'égout;
- un (1) préposé aux piscines et jeux d'eau;
- deux (2) arboriculteurs;
- un (1) préposé à l'émondage;
- un (1) préposé à l'entretien et soutien aux événements;
- les chefs d'équipe, si le besoin d'encadrement le justifie pour les fonctions énumérées ci-dessus.

Les chefs d'équipe et techniciens peuvent être inclus dans l'horaire de rotation.

La Ville peut réduire le nombre de chauffeurs de camions pour l'épandage ou décider qu'aucun chauffeur de camion pour l'épandage de sel et d'abrasifs ne soit requis de demeurer sur le qui-vive.

Également, tout autre salarié, au besoin, tenu de demeurer sur le qui-vive bénéficie des allocations prévues au présent article.

- c) Le salarié qui est sur le qui-vive doit toujours pouvoir être joint immédiatement par téléphone ou pagette sinon il perd l'entièreté de sa prime de qui-vive, à moins de circonstances exceptionnelles.

### 10.03

Le salarié qui est en qui-vive doit effectuer le travail supplémentaire pour lequel il est sur le qui-vive. Il a priorité pour le travail pour lequel il est sur le qui-vive et il n'est pas éligible au temps supplémentaire autre que celui visé par le qui-vive.

La présente disposition n'empêche pas l'application des autres règles de distribution du travail supplémentaire pour le travail qui n'est pas visé par le qui-vive, notamment le travail supplémentaire fait en continuité immédiatement avant ou après un horaire régulier et le temps supplémentaire prévu à l'avance.

## **ARTICLE 11 – JOURS FÉRIÉS**

11.01

- a) Sous réserve de l'article 11.02, la Ville accorde aux salariés quinze (15) jours fériés garantis par année, dont onze (11) fixes 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 d'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 aux dates fixées par la loi.

Pour bénéficier d'un des jours fériés mentionnés précédemment, le salarié doit avoir travaillé la veille ou le lendemain de ce jour à moins qu'il ne bénéficie d'une absence autorisée en vertu de la convention. Un salarié régulier saisonnier ou occasionnel mis à pied et qui travaille le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié de la liste énoncée précédemment, ne perd pas ce congé et doit le reprendre à une date convenue entre lui et son supérieur en fonction des exigences de son secteur de travail.

- b) Les quatre (4) jours restants sont mobiles et chômés à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail. Pour un salarié embauché en cours d'année ou pour un salarié occasionnel, les mobiles sont rémunérés au prorata du temps travaillé au cours de l'année.
- c) Si un salarié régulier saisonnier ou occasionnel n'a pas pu utiliser un jour mobile à une date convenue avec son supérieur immédiat, il se voit rembourser ce jour non utilisé à son taux de salaire du jour ouvrable précédant le congé.

- d) Lors d'un jour férié, le salarié en transfert temporaire à un taux supérieur au sien ainsi que le salarié sur un poste combiné, est payé ce jour férié au taux qu'il recevait le jour ouvrable précédent. Le salarié en transfert temporaire lors d'un jour férié qui aurait normalement travaillé ce jour-là plus de huit (8) heures peut anticiper dans l'année courante le nombre d'heures nécessaires pour compléter sa paie normale. Ces heures anticipées doivent être travaillées à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat sinon elles sont récupérées vers la mi-novembre.

## 11.02

- a) La Ville accorde quinze (15) jours fériés garantis par année aux salariés dont la fonction est précisée à l'annexe E. Ces jours fériés sont pris la journée occurrente conformément à l'article 11.01 à moins que le salarié soit tenu de travailler à cause de son horaire de travail. Dans ce cas, le salarié concerné a le loisir de reporter son jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail. Lorsqu'un salarié prend un congé férié reporté, il continue à toucher sa prime de quart, s'il y a lieu, comme s'il avait travaillé ce jour-là.
- b) Vers la mi-novembre de chaque année, les salariés dont la fonction est précisée à l'annexe E qui n'ont pu bénéficier de leurs jours fériés la journée occurrente ou à des dates convenues avec leur supérieur immédiat se voient rembourser les jours non utilisés à leur taux de salaire du jour ouvrable précédant le congé.
- c) Le salarié dont la journée régulière est de plus de huit (8) heures qui prend un congé férié programmé ou reporté, utilise à cette fin son crédit annuel de cent vingt (120) heures (soit l'équivalent des quinze (15) jours fériés mentionnés au paragraphe a). Il peut choisir d'utiliser en totalité des heures de ce crédit annuel pour couvrir toutes les heures prévues à sa journée régulière ou les combiner avec des heures de ses banques de congés annuels ou de temps supplémentaire. En aucun cas, le nombre de jours fériés pris dans l'année ne pourra dépasser quinze (15) jours.
- d) Pour fins de calcul du travail supplémentaire, un congé férié est considéré comme travaillé.

## 11.03

- a) Lorsque les préposés aux parcs et aux patinoires ou préposés affectés au Mont-Bellevue sont en fonction l'un des jours fériés auxquels ils ont droit, ils sont payés au taux régulier pour le temps fait et reçoivent l'indemnité prévue pour le férié. Plutôt que d'être rémunéré pour le férié, un salarié visé par le présent paragraphe peut reporter ce jour de congé. S'il est obligé de travailler la journée reportée, l'article 9.01.1 d) s'applique.

- b) Cependant, pour les préposés aux parcs et patinoires, les préposés aux centres récréatifs et les préposés à l'entretien sanitaire, la veille de Noël et la veille du Jour de l'An, leur travail se termine à 18 h et le lendemain de ces deux (2) fêtes, leur travail reprend à 13 h sans perte de salaire.

Le préposé aux parcs et aux patinoires, dont le déplacement des heures de travail lui fait perdre du temps de congé par l'application de l'alinéa précédent, voit sa banque de temps créditée pour les heures de congé auxquelles il aurait normalement eu droit selon son horaire normal.

Advenant le cas où des activités se tiennent au cours de la période mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa :

1. Les heures travaillées entre 18 h la veille de Noël et la veille du jour de l'An et le lendemain de ces deux (2) fêtes avant 13 h sont payées au taux régulier majoré de 50 % en plus du paiement, suivant les conditions prévues à l'article 11.01 ou 11.02, selon le cas, des fériés du jour de l'An et de Noël.
2. La distribution du travail les soirs du 24 et du 31 décembre ou avant 13 h les 26 décembre et 2 janvier se fait parmi les salariés qui seraient normalement appelés à travailler suivant l'horaire normal.
3. Les dispositions de la convention relatives à la distribution du travail supplémentaire s'appliquent pour combler les besoins le jour de Noël ou le jour de l'An.

## **ARTICLE 12 – CONGÉS ANNUELS**

### 12.01

Tout salarié a droit, selon les modalités prévues à l'article 12.02 ou 12.03 selon son statut, au régime suivant :

- a) S'il a moins d'un (1) an travaillé de façon continue, à une (1) journée de congé annuel pour chaque mois travaillé de façon continue sans toutefois dépasser dix (10) jours ouvrables.
- b) Après douze (12) mois travaillés de façon continue, à deux (2) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.
- c) Après trois (3) ans travaillés de façon continue, à trois (3) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.
- d) Après sept (7) ans travaillés de façon continue, à quatre (4) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.

- e) Après onze (11) ans travaillés de façon continue, à quatre (4) semaines et un (1) jour de congé annuel payés à son taux de salaire régulier.
- f) Après quatorze (14) ans travaillés de façon continue, à quatre (4) semaines et deux (2) jours de congé annuel payés à son taux de salaire régulier.
- g) Après quinze (15) ans travaillés de façon continue, à cinq (5) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.
- h) Après dix-neuf (19) ans travaillés de façon continue, à cinq (5) semaines et un (1) jour de congé annuel payés à son taux de salaire régulier.
- i) Après vingt et un (21) ans travaillés de façon continue, à cinq (5) semaines et deux (2) jours de congé annuel payés à son taux de salaire régulier.
- j) Après vingt-trois (23) ans travaillés de façon continue, à cinq (5) semaines et trois (3) jours de congé annuel payés à son taux de salaire régulier.
- k) Après vingt-cinq (25) ans travaillés de façon continue, à six (6) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.
- l) Après trente (30) ans travaillés de façon continue, à sept (7) semaines de congé annuel payées à son taux de salaire régulier.

Aux fins de l'application des dispositions qui précèdent « semaine » signifie une période de sept (7) jours consécutifs du dimanche au samedi inclusivement. Un jour de congé annuel est une période d'absence du travail de huit (8) heures ouvrables consécutives.

## 12.02

- a) Pour les salariés permanents, la période travaillée de façon continue donnant droit aux congés annuels s'établit du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre de la même année selon la date d'entrée en service du salarié. Le salarié qui obtient une semaine ou une journée additionnelle entre la période de choix des congés annuels et le 31 décembre de la même année peut, dès la période de choix des congés annuels, déterminer quand il entend prendre la semaine ou la journée additionnelle de congés annuels.
- b) Le temps travaillé annuellement par semaine complète depuis la première date d'embauche pour la Ville compte afin de déterminer le nombre de semaines de congés annuels auquel le salarié permanent a droit.

## 12.03

- a) Afin de déterminer le nombre de semaines de congé annuel auquel un salarié régulier saisonnier, ou occasionnel a droit, il est établi au 31 décembre de l'année qui précède la prise de congés annuels, le temps travaillé annuellement, par semaine complète, depuis la première date d'embauche pour la Ville. À cette fin, le total des heures régulières travaillées au 31 décembre est divisé par quarante (40) heures.

Toute maladie de moins de six (6) mois consécutifs n'affecte par le nombre de semaines complètes de travail reconnues pour la détermination du quantum de congés annuels.

- b) La paie de congé annuel d'un salarié régulier saisonnier, ou occasionnel, est de deux pour cent (2 %) par semaine ou de quatre dixième pour cent (0,4 %) par jour de congé annuel auquel il a droit, calculé sur la rémunération annuelle totale reçue au 31 décembre de l'année qui précède la prise de son congé annuel.
- c) Les parties reconnaissent que la façon d'établir la paie de congé annuel des salariés réguliers saisonniers peut comporter une anticipation sur les congés annuels réellement gagnés, lors de l'année au cours de laquelle ils acquièrent le statut de salarié régulier saisonnier, et chaque année par la suite. Dans de tels cas, le montant de l'avance ainsi versée est récupéré lorsque le salarié régulier saisonnier devient permanent ou lorsqu'il quitte la Ville de façon définitive.

La récupération ou l'ajustement est alors calculé comme suit : le pourcentage de congé annuel auquel le salarié a droit appliqué sur la rémunération totale reçue comme salarié régulier saisonnier durant l'année précédente et durant l'année courante jusqu'à son départ, moins les avances de congé annuel reçues durant l'année du départ et durant l'année où il a acquis le statut de salarié régulier saisonnier. On ajoute à ce montant, s'il y a lieu, les congés annuels de salarié permanent pour la partie de l'année où le salarié est permanent.

- d) La liste des salariés réguliers saisonniers qui ont bénéficié d'avances sur les congés annuels réellement gagnés l'année durant laquelle ils ont été incorporés à la liste de rappel et les montants correspondants est fournie au Syndicat.

## 12.04

- a) Le directeur du Service ou un chef de Division détermine le nombre de salariés en congés annuels et il tient compte, dans la mesure du possible, du choix exprimé par les salariés selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet dans leur section respective.
- b) La prise de congés annuels pour les salariés s'effectue entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année.

- c) La Ville favorise une répartition équitable pour la prise de congés annuels des salariés permanents et réguliers saisonniers.
- d) Pour la période du 15 juin au 30 septembre, un salarié ne peut solliciter un choix de congés annuels d'une durée de moins d'une semaine, sauf pour compléter une semaine comportant un férié ou lors du deuxième tour pour un salarié permanent.
- e) En autant qu'il y ait du personnel apte à remplacer à taux régulier en nombre suffisant, le directeur du Service ou un chef de Division autorise la prise de congés annuels des salariés réguliers saisonniers.
- f) Le salarié peut annuler le choix d'une (1) semaine de congés annuels avec un préavis de deux (2) semaines.

#### **12.05 Salariés permanents (période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre)**

- a) Tous les choix des dates de congés annuels (pour les fins des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tours) par les salariés permanents, pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre, doivent être déposés entre le 15 et le 28 février de l'année en cours.
- b) Lors du premier tour de choix de congés annuels, un salarié permanent peut choisir un maximum de trois (3) semaines. Sous réserve de cette limite, les salariés permanents peuvent choisir leurs semaines de congés annuels de façon séparée (blocs d'une semaine) ou consécutive.
- c) La liste de congés annuels approuvés du premier tour des salariés permanents est affichée au plus tard le 15 mars.
- d) La liste de congés annuels approuvés du deuxième tour des salariés permanents est affichée au plus tard le 30 avril, soit après l'octroi des congés annuels des salariés réguliers saisonniers pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre.

#### **12.06 Salariés réguliers saisonniers (période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre)**

- a) Le choix des dates de congés annuels par les salariés réguliers saisonniers, pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre, est déposé à la Ville entre le 15 mars et le 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours.

- b) Lors du choix de congés annuels pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre, un salarié régulier saisonnier peut choisir un maximum de trois (3) semaines. Sous réserve de cette limite, les salariés réguliers saisonniers peuvent choisir leurs semaines de congés annuels de façon séparée (blocs d'une semaine) ou consécutive.
- c) La liste des congés annuels approuvés des salariés réguliers saisonniers est affichée dans la section au plus tard le 15 avril.

#### **12.07 Choix de congés annuels pour la période du 16 octobre au 30 novembre**

- a) Le choix des dates de congés annuels par les salariés permanents pour la période du 16 octobre au 30 novembre, est déposé à la Ville entre le 15 et le 30 août de l'année en cours.

La liste de congés annuels approuvés est affichée au plus tard le 15 septembre.

- b) Le choix des dates de congés annuels par les salariés réguliers saisonniers pour la période du 16 octobre au 30 novembre, est déposé à la Ville entre le 1<sup>er</sup> et le 15 septembre de l'année en cours.

La liste de congés annuels approuvés est affichée au plus tard le 30 septembre.

Le salarié régulier saisonnier qui, au 15 septembre, ne connaît pas son affectation pour la période du 16 octobre au 30 novembre, doit acheminer sa demande aux ressources humaines.

#### **12.08 Choix de congés annuels pour la période du 1<sup>er</sup> décembre au 30 avril**

- a) Le choix des dates de congés annuels par les salariés permanents, pour la période du 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, est déposé à la Ville entre le 15 septembre et le 30 septembre de l'année en cours.

La liste de congés annuels approuvés des salariés permanents est affichée au plus tard le 15 octobre.

- b) Le choix des dates de congés annuels par les salariés saisonniers pour la période du 1<sup>er</sup> décembre au 30 avril, est déposé à la Ville entre le 15 et le 31 octobre de l'année en cours.

La liste de congés annuels approuvés des salariés réguliers saisonniers est affichée au plus tard le 15 novembre.

**c) Salariés permanents et réguliers saisonniers de la voirie affectés au déneigement**

Pour la période du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars, les salariés permanents et réguliers saisonniers de la voirie affectés au déneigement ont droit à un maximum de deux (2) semaines de congés annuels sans obligation de leur part de demeurer disponible au travail.

Chaque semaine de la période du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars, un congé annuel sans obligation de demeurer disponible au travail est accordé à deux (2) salariés permanents ou réguliers saisonniers de la voirie affectés au déneigement, selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet et sous réserve de ce qui suit :

- i) si l'absence simultanée de ces deux (2) salariés contrevient aux besoins opérationnels, la Ville se réserve le droit de ne pas autoriser le congé annuel du salarié détenant l'ancienneté ETC la moins élevée, en s'assurant tout de même de respecter le minimum garanti;
- ii) la Ville peut, si elle le désire, accorder de tels congés à plus de deux (2) salariés à la fois.

**12.09**

- a) La rémunération des semaines de congés annuels est disponible selon la même fréquence de versement que le salaire régulier.
- b) La paie de congés annuels est ajustée de façon à tenir compte des affectations en fonction supérieure de l'année précédente pour une période de plus de trois (3) mois consécutifs.
- c) L'indemnité de congé annuel est calculée au prorata du salaire régulier payé dans le poste combiné l'année précédente. Si au moment de la prise de vacances, l'employé ne détient plus un poste combiné, c'est le taux du poste occupé qui s'applique.

**12.10**

Si, pour une raison ou une autre, un salarié quitte le service de la Ville, il a droit aux jours de congés annuels accumulés ou au solde de congés annuels accumulé à la date de son départ, conformément aux articles précédents.

**12.11**

Les parties favorisent la prise de congés annuels. La Ville n'impose pas de congés annuels fixes à un salarié, sauf en cas de fermeture d'équipe de travail.

Un directeur peut, pour un motif raisonnable, autoriser le transfert de congés annuels pour des salariés permanents et réguliers saisonniers qui travaillent toute l'année, lesquels doivent être pris l'année suivante. Il est entendu que les jours de congés annuels ainsi reportés sont payés au salaire de l'année où ils sont dus.

Lorsqu'il y a des congés annuels accordés avec obligation de demeurer disponible pour le travail et que le salarié doit travailler, les jours de congés annuels sont reportés.

#### 12.12

Les congés annuels des salariés réguliers saisonniers qui ne travaillent pas toute l'année sont reportables à l'année suivante afin de leur permettre de les utiliser en situation de mise à pied. Il est entendu que les jours de congés annuels ainsi reportés sont payés au salaire de l'année où ils sont dus.

#### 12.13

Sauf dans le cas prévu à l'article 12.14, les congés annuels non pris au 31 décembre de l'année courante ne peuvent être monnayés.

#### 12.14

- a) Le salarié victime d'un accident, d'une maladie ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et non guéri avant le début de la période fixée pour son congé annuel peut, s'il le désire, reporter son congé annuel.
- b) Lorsqu'un salarié est victime d'un accident ou d'une maladie pendant la période fixée pour son congé annuel, à compter de la date de l'examen médical, les jours approuvés en maladie n'affectent pas le congé annuel.
- c) Dans les cas visés aux alinéas a) et b), les jours de congé annuel doivent être pris dans l'année courante après entente avec le directeur du Service ou un chef de Division. Si le salarié n'est pas de retour au travail avant la fin de l'année courante, les jours restants sont monnayés au cours du mois de décembre de l'année courante à moins d'une entente contraire entre les parties.

## **ARTICLE 13 – CONGÉS SPÉCIAUX**

13.01

Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants :

- a) Lors de son mariage ou de son union civile : trois (3) jours ouvrables.
- b) Lors du mariage ou de l'union civile de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père ou de la mère d'un des conjoints : le jour de ce mariage ou de cette union civile.
- c) Lors du décès d'un conjoint, de son enfant ou l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables.
- d) Lors du décès du père, de la mère, du frère, d'une sœur : trois (3) jours ouvrables ou quatre (4) jours ouvrables s'il est nommé liquidateur.
- e) Lors du décès du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant ou d'un petit-enfant de son conjoint, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint, d'un demi-frère, d'une demi-sœur : trois (3) jours ouvrables ou quatre (4) jours ouvrables s'il est nommé liquidateur.
- f) Lors du décès d'un oncle ou d'une tante, d'un oncle ou d'une tante du conjoint, d'un neveu, d'une nièce : une (1) journée, le jour des funérailles (ou à l'incinération).
- g) Lors d'une naissance ou d'une adoption : deux (2) jours au choix du salarié dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- h) Aux fins d'application du présent article, un jour ouvrable correspond à un jour de travail de l'horaire régulier du salarié. Les congés spéciaux prévus aux alinéas b) et f) sont payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables.
- i) Dans les cas de décès prévus aux alinéas c), d) et e), si tels congés coïncident avec des jours fériés ou congés annuels, tels jours fériés ou congés annuels sont alors reportés.
- j) 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.).

### 13.02

Dans les cas de décès pour lesquels les congés sont accordés avec rémunération, le salarié 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. Tout cas particulier nécessitant une prolongation de ce délai peut être soumis aux ressources humaines pour analyse.

### 13.03

Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir, sur demande de son supérieur cadre, la preuve ou l'attestation de ces faits.

### 13.04

Dans tous les cas de congés spéciaux, le salarié doit aviser son supérieur avant de quitter son travail ou, s'il ne se présente pas au travail, avertir, dès que possible, le poste de contrôle (5858) ou son supérieur (si celui-ci a émis une directive en ce sens) qu'il sera absent, en précisant le motif, et ce, au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail, à moins qu'il soit dans l'impossibilité de respecter ce délai.

### 13.05

Dans les cas de décès, le salarié a droit à un (1) jour additionnel sans retenue de salaire si les funérailles (ou l'incinération) ont lieu à plus de deux cent vingt-cinq (225) kilomètres de Sherbrooke.

### 13.06

Pour bénéficier d'un congé sans diminution de salaire dans les cas de congés spéciaux précités, le salarié vivant de droit commun doit avoir un conjoint au sens de l'article 4.02.

De plus, il doit renoncer aux congés spéciaux que lui reconnaît la convention pour son ex-conjoint et la famille de ce dernier, lesquels congés spéciaux sont appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle il vit en droit commun. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans les cas de mariage et décès des enfants légitimes.

13.07

Dans le cas où un salarié est requis de témoigner dans une cause devant une Cour de justice ou à servir comme juré dans une cause devant une Cour de justice, son salaire brut est réduit du montant de l'indemnité non imposable reçue à cette occasion. Les déductions pour les assurances collectives et le régime de retraite continuent d'être calculées sur la base du salaire brut régulier.

13.08

a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées. Le salarié doit aviser le supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible.

b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

## **ARTICLE 14 – CONGÉ POUR NAISSANCE OU ADOPTION**

### **Congé de maternité**

14.01

La salariée 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.

14.02

Pour bénéficier du congé de maternité, la salariée doit transmettre au Service des ressources humaines, au moins trois (3) 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 de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

#### 14.03

L'avis écrit peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical établit le besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

#### 14.04

La répartition du congé de maternité, avant et après la date prévue pour l'accouchement, appartient à la salariée.

#### 14.05

La salariée peut retarder ou 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 trois (3) semaines avant la date prévue originalement.

#### 14.06

La salariée doit se conformer à la procédure inscrite au présent article pour maintenir son lien d'emploi avec la Ville.

#### 14.07

La salariée en congé de maternité continue de participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et continue de verser sa part des primes requises. Durant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ses congés annuels et son ancienneté d'équivalent de temps complet et doit continuer ses cotisations afin de se voir créditer ses années de service aux fins du régime de retraite. La salariée 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 salariée et le crédit de rente pour la période d'absence n'est pas accumulé pour elle.

#### 14.08

La salariée permanente ou régulière saisonnière 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 égale, pour chacune des semaines où des

prestations de maternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale lui sont versées, 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 la salariée ne peut être supérieure à 95 % du salaire brut régulier.

#### 14.09

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 la salariée au moment de son départ en congé de maternité. Si au moment du départ pour son congé de maternité, la salariée 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.

#### 14.10

La Ville ne verse à la salariée permanente ou régulière saisonnière en congé de maternité aucune autre indemnité que celle prévue à cet 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) La salariée n'a aucun droit acquis au versement de l'indemnité complémentaire, sauf le droit de recevoir celle-ci pendant son congé de maternité.

#### 14.11

La Ville ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le Conseil de gestion de l'assurance parentale ou Revenu Québec, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

#### 14.12

L'allocation de congé de maternité versée par le Centre local d'emploi (emploi-Québec) n'est pas soustraite des indemnités à verser à la salariée en congé de maternité.

#### 14.13

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 à l'article 14.08 sera revue pour tenir compte de ces modifications.

#### 14.14 Congé pour adoption

- a) En plus du congé prévu à l'article 14.16, le salarié 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 trois (3) semaines à l'avance de la date d'adoption, tout salarié 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) Le salarié en congé d'adoption continue de participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables et continue de verser sa part des primes requises. Durant le congé d'adoption, le salarié continue d'accumuler ses congés annuels et son ancienneté d'équivalent de temps complet et doit continuer ses cotisations afin de se voir créditer ses années de services aux fins du régime de retraite. Le salarié 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 ce salarié et le crédit de rente pour la période d'absence n'est pas accumulé pour lui.
- c) Le salarié permanent ou régulier saisonnier 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 à une indemnité complémentaire pour une période maximale de dix-huit (18) semaines pendant qu'il reçoit des prestations d'adoption en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, égale à la différence entre les prestations qu'il reçoit 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 le salarié 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 au poste régulier qu'occupe le salarié au moment de son départ en congé pour adoption. Si au moment de son départ pour son congé d'adoption, le salarié 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) La Ville ne verse au salarié 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) Le salarié 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 au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le Conseil de gestion de l'assurance parentale ou Revenu Québec lorsque le revenu du salarié 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.

#### 14.15

- a) Le salarié, à l'occasion d'une maternité ou d'une adoption, peut bénéficier d'un congé sans traitement 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 ou d'adoption.
- b) Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit transmettre au Service des ressources humaines au moins trois (3) 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 de l'article 14.05.
- d) Les congés annuels du salarié en congé sans traitement sont réduits au 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 traitement, le salarié 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) Le salarié en congé sans traitement continue à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables et il verse la totalité des primes requises. S'il désire accumuler au régime de retraite, le temps de son congé sans traitement, il doit verser ses cotisations et celles de la Ville.
- f) Pendant son absence, le salarié en congé sans traitement ne peut recevoir la prime de long service.

#### 14.16 Congé parental

- a) Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant, ont droit à un congé parental sans traitement 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 dans la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, dans la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou dans la semaine où le salarié 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, le salarié doit transmettre au Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant son départ un avis écrit mentionnant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) Le salarié 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 trois (3) semaines avant la date prévue originalement.
- e) Le salarié 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 trois (3) semaines avant la nouvelle date de retour au travail.
- f) Le salarié doit se conformer à la procédure inscrite au présent article pour maintenir son lien d'emploi avec la Ville.

#### 14.17 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 trois (3) 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) Le salarié permanent ou le salarié régulier saisonnier 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 à une indemnité complémentaire pendant qu'il reçoit des prestations de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, 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 le salarié a reçu des prestations de paternité pendant trois (3) semaines plutôt que cinq (5) semaines à la suite d'une option faite par lui en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

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 le salarié 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 le salarié au moment de son départ en congé de paternité. Si au moment de son départ pour son congé de paternité, le salarié 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 au salarié 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) Le salarié 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 au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le Conseil de gestion de l'assurance parentale ou Revenu Québec lorsque le revenu du salarié excède une fois et demie le maximum assurable.
- f) 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.

14.18

À son retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, de congé sans traitement de maternité ou de congé parental, le salarié reprend son poste, ou, le cas échéant, le poste obtenu par affichage durant son congé. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

## **ARTICLE 15 – ASSURANCE COLLECTIVE**

15.01

- a) La Ville s'engage à maintenir en vigueur et à administrer, pour la durée de la convention, 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 avantages 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 mort ou mutilation par accident.
- 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 applicable prévoit, entre autres, que :

- une franchise de 100 \$ / 100 \$;  
un déboursé annuel maximum 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 n'existe pas;
- la durée des voyages couverts est limitée à trois (3) mois;
- une carte de paiement différé des médicaments existe pour tous les salariés.

#### 15.02

- a) La Ville peut octroyer des contrats d'assurance pour une partie ou la totalité des garanties prévues au régime d'assurance collective.
- 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 2729, et des autres syndicats et associations de salariés de la Ville.

#### 15.03

La Ville reconnaît la formation d'un comité de gestion des assurances collectives composé de six (6) salariés de la Ville à raison d'un représentant par groupe de salariés et de six (6) représentants de la Ville.

#### 15.04

Le rôle du comité de gestion des assurances collectives est celui actuellement défini au règlement 3700. Tout amendement au règlement 3700 concernant le régime d'assurance collective est soumis au comité.

#### 15.05

La portion du rabais des cotisations au régime d'assurance-emploi consenti à la Ville par l'autorité fédérale compétente remise auparavant au personnel est cédée à la Ville à la suite de l'entente intervenue concernant la réduction des coûts de main-d'œuvre.

#### 15.06

Pour les salariés permanents, en ce qui concerne les primes de la garantie de remplacement de salaire courte durée, la Ville paie jusqu'à 1,67 \$ par 10 \$ de rémunération hebdomadaire pour chaque salarié soumis à la garantie. Au-dessus de 1,67 \$ par 10 \$ de rémunération hebdomadaire, la Ville paie 50 % de l'excédent.

En ce qui a trait à l'assurance-salaire longue durée, la Ville continue à payer 100 % de la prime pour les salariés permanents et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour les salariés réguliers saisonniers.

#### 15.07

Pour les salariés permanents et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour les salariés réguliers saisonniers, la Ville assume 40 % de la prime de la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux, 50 % de la prime pour l'assurance mort ou mutilation par accident de base et 100 % de la prime d'assurance-vie de base. Ces assurances ainsi que l'assurance salaire de longue durée, à l'exception de la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux facultative – familiale, sont obligatoires pour tous les salariés permanents admissibles et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour tous les salariés réguliers saisonniers. Quant à la garantie de remplacement de salaire courte durée, elle est obligatoire et ne s'applique qu'aux salariés permanents admissibles. Les autres garanties facultatives prévues au règlement 3700 sont aux frais des salariés.

#### 15.08

Advenant la modification pendant la durée de la convention du plan gouvernemental obligatoire, les avantages de la garantie de remboursement de frais hospitaliers et médicaux seront négociés en tenant compte de la prime supplémentaire payée par la Ville pour défrayer le coût de ce nouveau régime.

## 15.09

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, tout salarié régulier saisonnier est couvert par le régime d'assurance collective applicable aux salariés permanents, sauf pour la garantie de remplacement de salaire courte durée, qui ne s'applique pas aux salariés réguliers saisonniers, et en appliquant les particularités suivantes aux autres garanties :

- a) L'assurance-salaire longue durée couvre l'absence qui excède quinze (15) semaines continues. Le salaire assuré en vertu de cette garantie est le salaire annuel payé au salarié en cause sur une base régulière l'année précédente et déclaré à l'assureur, à savoir les heures régulières payées à l'exclusion de toute prime. Si une invalidité survient au cours de la période de mise à pied temporaire ci-après définie, le délai de carence de quinze (15) semaines commence à la date du début de l'invalidité du salarié régulier saisonnier.
- b) Quant à l'assurance-vie du salarié régulier saisonnier adhérent, le salaire considéré est celui du taux de salaire applicable à la classification de journalier.
- c) Au sens de la présente disposition, une mise à pied temporaire signifie une mise à pied d'une durée de moins douze (12) mois continus.
- d) Un salarié régulier saisonnier doit demeurer assuré en vertu des garanties qui lui sont applicables pendant sa mise à pied temporaire ou lors d'une absence de moins de douze (12) mois. Pendant de telles périodes de mise à pied ou d'absence, la Ville et le salarié doivent payer à échéance leurs portions de primes. Au-delà d'une période de douze (12) mois, les garanties d'assurance cessent.

## 15.10

Le salarié régulier saisonnier ou occasionnel, absent pour cause de maladie, reçoit une heure de salaire la première journée lorsque cette absence est de plus de trois (3) jours, conformément à l'article 16.03. Le salarié doit remettre à la Ville un certificat médical conforme à celui exigé pour le salarié permanent.

## 15.11

Nonobstant toute autre disposition, toute augmentation de prime du régime d'assurance collective causée par un désengagement du gouvernement au régime d'assurance-maladie, d'assurance-dentaire ou d'assurance-hospitalisation est assumée par les salariés à moins d'entente contraire.

## **ARTICLE 16 – TRAITEMENT EN MALADIE ET ACCIDENT**

### 16.01

Pour toute absence maladie, le salarié doit aviser son supérieur avant de quitter son travail ou, s'il ne se présente pas au travail, avertir dès que possible le poste de contrôle (5858) ou son supérieur (si celui-ci a émis une directive en ce sens) qu'il sera absent, en précisant le motif, et ce, au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail, à moins qu'il soit dans l'impossibilité de respecter ce délai.

### 16.02

La Ville conserve son droit de contrôler raisonnablement les absences par maladie des salariés, le tout sujet à la procédure de règlement des griefs et arbitrage prévue à l'article 23.

### 16.03 **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 le salarié 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 par des causes connexes.

### 16.04

Tout salarié 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 cinq (5) jours ouvrables qui suivent la demande faite par la Ville.

À moins que le certificat remis par le salarié soit non conforme, incomplet ou échu, toute demande par la Ville d'obtenir un certificat médical supplémentaire à celui prévu à l'alinéa précédent est remboursé par la Ville sur réception du reçu.

#### **16.05 Examen par la Ville du salarié absent**

La Ville peut faire examiner à une fréquence raisonnable, par un médecin, le salarié malade. Le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date ou la date approximative où le salarié peut reprendre son travail. Toutefois, sur demande du salarié, le médecin de la Ville consulte le médecin traitant ou le rapport de ce dernier qui lui est fourni par le salarié ou son médecin. Les frais de transport occasionnés en application du présent paragraphe sont remboursés conformément à la politique de la Ville, lorsque l'examen a lieu à l'extérieur du territoire de la ville de Sherbrooke.

Si les deux (2) médecins ne sont pas de la même opinion, la Ville propose au Syndicat le nom de deux médecins, spécialistes dans le domaine concerné, membres de la Société des experts en évaluation médico-légale du Québec. Le Syndicat a cinq (5) jours pour faire connaître son choix ou pour proposer un autre membre de cette Société. Faute d'entente entre elles, les parties procèdent à un tirage au sort parmi l'un des deux médecins proposés par la Ville et celui proposé par le Syndicat. S'il n'y a qu'un spécialiste dans le domaine concerné qui est membre de la Société des experts en évaluation médico-légale du Québec, c'est ce médecin qui est automatiquement désigné.

La décision du troisième médecin est finale et sans appel. Ses honoraires sont payés par la Ville.

#### **16.06**

Le non-respect des règles contenues au présent article entraîne l'annulation ou la retenue des réclamations. Dans de tels cas, le Syndicat en est informé avant que la décision de la Ville ne soit prise.

#### **16.07**

Le seul certificat médical reconnu pour les fins d'application du présent article est celui autorisé par l'assureur ou l'administrateur du régime.

#### **16.08 Examen chez le dentiste ou le médecin**

Tous les cas dentaires sont exclus de la 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 la Ville et il appartient aux directeurs de Service concernés de décider s'ils doivent accorder ou non de telles demandes à leurs salariés.

#### 16.09 Absence pour les membres de la famille

Le directeur du Service ou son représentant peut, dans un cas urgent, permettre à un salarié de quitter son travail, la journée occurrente, 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.

#### 16.10 Jours fériés

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

Cependant, en période dite de long terme du régime, tant que dure la maladie ou l'invalidité, seules les dispositions du régime d'assurance-salaire s'appliquent. En d'autres termes, aucun paiement n'est effectué pour les jours fériés.

#### 16.11

L'absence causée par un accident subi ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail, l'absence pour maladie ou toute autre absence prévue par la convention ou autorisée par la Ville, n'interrompt pas le service continu et le salarié conserve tous ses droits.

Nonobstant le contenu de l'alinéa précédent, les dispositions restrictives ci-après décrites s'appliquent :

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

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

b) Dans le cas d'un salarié en accident autre qu'un accident du travail ou en maladie plus de six (6) mois consécutifs :

i) Les congés annuels de ce salarié sont réduits selon le prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction.

ii) Les modalités prévues à l'article 16.10 concernant le paiement des jours fériés s'appliquent.

- c) Dans le cas d'un salarié en accident du travail plus de six (6) mois consécutifs :
  - i) À son retour au travail, le quantum des congés annuels de l'année courante n'est pas réduit, et ce, autant pour le salarié occasionnel, régulier saisonnier que pour le salarié permanent.
  - ii) Les modalités prévues à l'article 16.10 concernant le paiement des jours fériés s'appliquent.

## **ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### 17.01

Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la Ville prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité physique du salarié. Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer, dans la mesure du possible, afin de prévenir les accidents et maladies professionnelles et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

La Ville s'assure que le salarié reçoit la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin qu'il soit en mesure d'accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. À cette fin, le salarié qui assiste à une formation à la demande de la Ville est réputé être au travail. Le salarié respecte les règles de sécurité apprises lors des formations et avise son supérieur s'il juge qu'il n'a pas eu la formation nécessaire pour effectuer le travail.

La Ville fournit gratuitement au salarié tous les moyens et équipements de protection individuels qu'elle juge nécessaires pour le travail confié. Les salariés doivent utiliser l'équipement et les vêtements de protection fournis par la Ville.

### 17.02 **Comité paritaire de santé et de sécurité du travail**

- a) Les parties forment un comité paritaire de santé et de sécurité du travail.
- b) Ce comité est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Ville.
- c) Le rôle du comité est de discuter de toute question relative à la santé et à la sécurité du travail et de formuler, au besoin, des recommandations à la Ville. Le comité décide de la nécessité, de la fréquence et du mode de tournée de lieux de travail.

d) La Ville fournit les documents nécessaires aux discussions du comité dont :

1. Les comptes rendus des réunions du comité.
2. La liste mensuelle des noms des accidentés et de ceux ayant contracté une maladie professionnelle, ainsi que la cause et la date de l'accident.
3. Les statistiques compilées de fréquence et de gravité.
4. Copie de toute directive émise en matière de santé, de sécurité et d'hygiène applicable aux salariés couverts par l'unité de négociation.

e) Le comité se réunit durant les heures de travail, après convocation écrite et avec un ordre du jour détaillé. Les salariés qui participent à ces réunions sont libérés sans perte de salaire pour les rencontres du comité.

#### 17.03

Le Syndicat désigne un des trois (3) membres syndicaux du Comité paritaire de santé et de sécurité du travail pour agir à titre de représentant syndical en santé et sécurité.

#### 17.04

Le représentant syndical en santé et sécurité ou son remplaçant, le cas échéant, participe aux activités paritaires suivantes lorsqu'il est sollicité par la Ville :

- sensibilisation du personnel;
- formation du personnel;
- inspections des lieux de travail;
- enquêtes relativement à des incidents majeurs ou accidents survenus sur les lieux de travail.

De plus, le représentant syndical en santé et sécurité accompagne le représentant de la Ville lors des visites de l'inspecteur de la CNESST et dans les cas où un salarié exerce son droit de refus.

Dès qu'il sait qu'il doit s'absenter, le représentant syndical en santé et sécurité doit adresser sa demande de libération par écrit au directeur du Service ou son remplaçant. Les heures de libération effectuées en vertu du présent article sont aux frais de la Ville.

## 17.05

La Ville remet au représentant syndical en santé et sécurité une copie des avis d'accidents survenus sur les lieux du travail.

## 17.06

Sept cents (700) heures de libération sans perte de salaire régulier ou d'avantages sociaux sont mises à la disposition du représentant syndical désigné par le Syndicat afin qu'il puisse exercer des activités syndicales en santé et sécurité du travail. Ces libérations sont accordées moyennant un préavis écrit d'au moins soixante-douze (72) heures données au directeur du Service ou son représentant.

Au-delà de ces sept cents (700) heures, le représentant syndical désigné peut, continuer d'être libéré pour les mêmes fonctions sans perte de salaire régulier ou d'avantages sociaux. La Ville facture alors le Syndicat. Chaque demande d'absence doit être adressée par écrit au directeur du Service ou son remplaçant au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

Advenant une demande de libération en raison d'un accident du travail entraînant une perte de vie ou un transport par ambulance ou encore l'exercice d'un droit de refus pour lequel un inspecteur de la CNESST est appelé à intervenir, la libération doit être accordée dans les plus brefs délais.

## 17.07

- a) Dans le cas d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié accidenté ou malade reçoit la compensation prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

La Ville accorde automatiquement sur demande une avance de salaire supplémentaire d'un maximum de quatorze (14) jours à être versée après la compensation prévue au paragraphe précédent. Dans un tel cas, le salarié signe une reconnaissance de dette et doit s'engager à rembourser à même le salaire gagné à son retour l'avance ainsi octroyée par la Ville.

- b) Lorsqu'un salarié permanent, à la suite d'un accident du travail, ne peut plus remplir sa fonction normale, la Ville, de concert avec le Syndicat, évalue la possibilité de l'affecter à une ou plusieurs fonctions afin qu'il ait un nombre d'heures égal à la semaine normale de travail.

Les ententes intervenues entre les parties relatives à l'accommodement de tels salariés sont consignées par écrit. Ces ententes peuvent être modifiées par les parties advenant un

changement de la situation du salarié accommodé, y compris une aggravation de son incapacité.

#### 17.08

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

#### 17.09

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

b) Afin de faciliter le processus d'assignation temporaire en conformité avec la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il peut y avoir la création d'affectations temporaires pour y assigner exclusivement des salariés qui sont dans cette situation.

Le travail effectué en assignation temporaire ne peut être revendiqué par un autre salarié à titre de travail supplémentaire. Toutefois, le salarié en assignation temporaire demeure assujéti à l'article 9.

#### 17.10

Le salarié convoqué devant le TAT dans une affaire où il est partie intéressée bénéficie d'une absence sans perte de son salaire régulier pendant la période de convocation.

#### 17.11

Lorsque la Ville fait subir un examen médical ou une expertise médicale à un salarié, elle doit l'aviser au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf si les circonstances ne le permettent pas. Dans ce dernier cas, s'il y a impossibilité pour le salarié, il n'est pas tenu de se présenter. De plus, la Ville doit transmettre au médecin traitant du salarié, dans les sept (7) jours de sa réception, le rapport d'expertise du médecin ou du professionnel de la santé.

## **ARTICLE 18 – RÉGIME DE RETRAITE**

18.01

Tout salarié doit s'inscrire comme membre du Régime de retraite, aux conditions de ce Régime.

18.02

La Ville consent à ne pas diminuer les avantages actuellement en vigueur du Régime de retraite.

18.03

Tout article de la convention venant en contravention avec le Régime de retraite est automatiquement annulé et sans effet.

## **ARTICLE 19 – VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

19.01

Tous les vêtements et équipements payés par la Ville demeurent en tout temps sa propriété. Par conséquent, aucun salarié n'a le droit de les prêter, vendre, échanger ou altérer.

19.02

Le salarié a la responsabilité de prendre soin des vêtements et équipements fournis par la Ville et d'en assurer un usage conforme à la bonne pratique. Au besoin, il peut demander qu'un article soit renouvelé, sur remise de l'équipement ou vêtement devenu inutilisable.

19.03

Le salarié doit utiliser et porter les vêtements et équipements que la Ville lui fournit.

19.04

Les salariés qui sont affectés dans plus d'une division ou section ne peuvent obtenir de l'équipement ou du matériel en double.

#### 19.05

La Ville fournit au salarié tous les équipements de protection individuelle requis dans le cadre de son travail ainsi qu'une tuque et des mitaines (ou gants) s'il est exposé au froid.

#### 19.06

La Ville fournit des vêtements adaptés aux femmes, lorsque ceux-ci sont disponibles auprès de son ou de ses fournisseur(s).

#### 19.07

Les parties, au comité de santé et sécurité du travail, peuvent convenir de remplacer les articles de vêtements et les équipements mentionnés au présent article par un substitut ou un équivalent. À défaut d'entente, il n'y a pas de remplacement.

#### 19.08

La Ville fournit gratuitement aux salariés permanents et réguliers saisonniers, lorsque requis dans l'exercice de leurs fonctions, les vêtements suivants :

##### a) Gestion des matières résiduelles

- 3 chemises ou t-shirts
- Manteau trois (3) saisons
- 3 pantalons

##### b) Voirie

- 3 chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver
- 3 pantalons

##### c) Division des parcs et espaces verts et ateliers mécaniques

- 3 chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver et salopette doublée
- 3 pantalons

d) Section entretien du bâtiment, événements spéciaux, centres récréatifs et entretien sanitaire

- 3 chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver (ou manteau 2 saisons) et salopette doublée
- 3 pantalons

e) Répartition des appels de service

- 2 chemises ou t-shirts

f) Division gestion des eaux et construction

- 3 chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver et salopette doublée
- 3 pantalons

La Ville fournit gratuitement aux salariés occasionnels, les équipements de protection individuels requis dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ont droit aux vêtements après 800 heures travaillées au taux régulier au sein de l'accréditation des cols bleus.

## **ARTICLE 20 – ANCIENNETÉ**

### 20.01

La liste d'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés permanents, celle des salariés réguliers saisonniers, et celle des salariés permanents et réguliers saisonniers (statuts confondus), sont respectivement présentées aux annexes C-1, C-2 et C-3.

### 20.02

La Ville ne met pas à pied ou ne fait pas cesser le travail d'un salarié occasionnel dans le seul but de le priver d'acquérir de l'ancienneté d'équivalent de temps complet et d'être placé sur la liste de rappel.

### 20.03

L'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés réguliers saisonniers est établie conformément à l'annexe D.

L'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés réguliers saisonniers est compilée dans la liste de rappel, laquelle est mise à jour et recalculée le 31 décembre et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

La Ville affiche cette liste le ou vers le 1<sup>er</sup> février de chaque année.

Le salarié ou le Syndicat dispose de trente (30) jours pour contester le calcul de l'ancienneté d'équivalent de temps complet à compter de sa parution. Ce délai est de rigueur et le défaut de le respecter entraîne la déchéance du droit.

### 20.04

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :

1. S'il quitte volontairement son emploi.
2. S'il est congédié pour cause.
3. S'il est absent de son travail plus de cinq (5) jours ouvrables, sans donner d'avis ou sans cause raisonnable.
4. S'il est mis à pied et qu'après avoir été rappelé il ne se présente pas au travail, à moins de motifs raisonnables acceptés par le directeur.
5. S'il est mis à pied et qu'il n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de sa mise à pied.

### 20.05

En période de mise à pied, tout salarié à qui il est offert de travailler doit, sous réserve de ce qui suit, se rendre disponible pour ce travail.

Un salarié mis à pied qui est rappelé au travail et qui se déclare non disponible ou ne se présente pas au travail perd automatiquement son ancienneté d'équivalent de temps complet à moins :

1. De présenter une attestation d'emploi rémunéré pour un autre employeur couvrant la période pendant laquelle il aurait été rappelé au travail.
2. D'une absence maladie justifiée par un certificat médical, couvrant la période pendant laquelle il aurait été rappelé au travail, et ce, en conformité de la convention.
3. D'un motif raisonnable accepté par le directeur du Service pour ne pas se présenter au travail telle l'absence de délai suffisant pour se trouver un gardien d'enfant ou la poursuite d'un programme de formation.

#### 20.06

- a) La Ville s'engage à fournir, au 31 décembre de chaque année, une liste indiquant l'ancienneté d'équivalent de temps complet de chaque salarié permanent, sa fonction régulière ainsi que la division où il travaille au moment de la confection de cette liste.

Une copie de cette liste est transmise au Syndicat et affichée au Service.

- b) En distinguant les salariés et en priorisant les permanents d'abord et les réguliers saisonniers ensuite, les dates d'ancienneté d'équivalent de temps complet sont reconnues par la Ville et le Syndicat pour les fins du choix des dates de congés annuels. Pour les fins de promotion, la date d'ancienneté d'équivalent de temps complet est utilisée, tous statuts confondus, parmi les salariés permanents et les salariés réguliers saisonniers. Pour les fins de mise à pied et de retour au travail à la suite d'une mise à pied des salariés réguliers saisonniers, la date d'ancienneté d'équivalent de temps complet est utilisée.

#### 20.07

Un salarié qui a acquis de l'ancienneté d'équivalent de temps complet et qui occupe un emploi exclu de l'unité de négociation, sans quitter le service de la Ville, conserve et continue à accumuler de l'ancienneté d'équivalent de temps complet pendant la période d'essai de son nouvel emploi.

À l'échéance de sa période d'essai d'une durée d'au plus un (1) an, son ancienneté d'équivalent de temps complet cesse de s'accumuler et il perd ses droits d'ancienneté d'équivalent de temps complet dans l'unité de négociation comme s'il avait quitté la Ville.

## **ARTICLE 21 – PROMOTION, MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE**

21.01

- a) Lorsqu'un poste occupé par un salarié permanent devient vacant de façon définitive ou qu'une nouvelle fonction doit être créée, dans les quarante (40) jours ouvrables de la vacance, la Ville s'engage à procéder à un affichage du poste pendant dix (10) jours ouvrables, à moins qu'elle n'ait décidé de l'abolir, auquel cas elle en informe le Syndicat avant l'échéance du délai de quarante (40) jours ouvrables.

Lors de l'affichage, la Ville annexe à celui-ci le titre, la nature et les attributions caractéristiques apparaissant à la description de fonction, ainsi que les outils de sélection (tests, entrevues et examens) qui seront utilisés dans le cadre du processus.

- b) Tout salarié intéressé doit poser sa candidature par écrit dans le délai prescrit. Le salarié absent peut, au moyen du formulaire prévu à cet effet, poser sa candidature en indiquant le ou les postes sur lesquels il désire la déposer et la période d'absence pendant laquelle sa candidature est considérée.

Le salarié en congé sans solde pour une durée minimale de trois (3) mois qui obtient un poste, doit pouvoir l'intégrer dans les deux (2) mois suivant sa nomination, sans quoi il est considéré comme s'étant désisté du processus.

Un accusé réception du formulaire de candidature est fourni sur demande par le Service des ressources humaines.

Le salarié qui devient permanent à un poste qui exige une carte de compétence ou un diplôme reconnu ne peut accéder à un autre poste affiché en dehors de son secteur d'activités avant d'avoir complété une période de cinq (5) ans sur ce poste ou trois (3) ans sur ce poste s'il s'agit d'un salarié régulier saisonnier.

- c) La Ville informe le Syndicat de l'affichage et lui fournit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle se termine l'affichage, les noms des salariés qui ont posé leur candidature sur le ou les postes affichés.
- d) La Ville s'engage à réaliser, dans les deux (2) mois suivant la fin de l'affichage, les tests, entrevues et examens requis, à moins de circonstances hors de son contrôle.

Les tests psychométriques sont utilisés seulement pour les fonctions de chef d'équipe et celle d'instructeur-accompagnateur.

- e) La Ville fait connaître le nom du candidat choisi dans les vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle tous les candidats éligibles ont complété les tests, entrevues et examens

requis. Ce délai peut être prolongé au moyen d'une entente écrite entre les parties. S'il est nécessaire de recruter à l'extérieur des membres de l'unité syndicale, le délai ne s'applique pas. Dans un tel cas, les candidats sont quand même avisés dans le délai que leur candidature n'est pas retenue.

La Ville assigne le candidat choisi dans les vingt (20) jours ouvrables de sa nomination ou à défaut, lui paie, à la fin de ce délai, le salaire du poste obtenu par affichage.

La date de l'affichage au tableau du poinçon du nom du candidat choisi ou de la décision de ne pas choisir aucun des candidats est réputée être la date de connaissance pour tout grief relatif à un affichage de poste. Si le retour au travail d'un salarié absent survient à l'intérieur des six (6) semaines de l'affichage, la date de connaissance est réputée être celle de la date de son retour au travail.

- f) La Ville informe le Syndicat de tout changement de salaire, de titre ou de fonction d'un salarié dans les cas de postes affichés.
- g) Lorsque plus d'un salarié régulier saisonnier est nommé permanent le même jour par le conseil municipal, leur ordre d'ancienneté comme salarié permanent est le même que celui dans lequel ils étaient rangés à titre de salarié régulier saisonnier.
- h) Le salarié absent pour maladie ou accident hors travail doit, au moment de sa nomination, être de retour au travail dans un délai maximal de six (6) mois suivant celle-ci, et ce, afin d'être en mesure de débiter sa période d'essai sur son nouveau poste. Passé ce délai, le poste est offert au candidat suivant.

## 21.02 Banques

- a) Les banques en vigueur à la signature de la convention collective sont les suivantes :
  - Entretien, soutien aux événements et centres récréatifs
  - Écocentres;
  - Mont-Bellevue
  - Marcheurs
  - Poste de contrôle
  - Construction
  - Poseurs de tuyaux (entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts)

- b) Le salarié dont le nom apparaît dans une banque de remplacement ne peut se retirer avant qu'un remplaçant ne soit formé et disponible. De plus, le salarié ne peut se retirer de la banque entretien, soutien aux événements et centres récréatifs avant qu'il ne se soit écoulé une période d'un (1) an. Dans les meilleurs délais, la Ville prend les moyens pour procéder au remplacement et à la formation du remplaçant du salarié qui se retire.

La Ville transmet sur demande au Syndicat le nom des salariés compris dans les banques.

- c) Le salarié inscrit dans une banque qui lui procure du travail toute l'année ne peut s'inscrire dans une autre banque.

Pour les banques qualifiées de saisonnières, le salarié peut être inscrit dans deux banques différentes, en autant que la saison d'opération ne soit pas la même. Cette restriction ne s'applique pas aux banques qui se chevauchent partiellement. Dans un tel cas, un salarié inscrit dans deux (2) banques qui deviennent incompatibles, doit choisir dans laquelle il doit être affecté. Néanmoins, s'il souhaite conserver son lien avec l'autre banque et que celle-ci requiert qu'il reçoive de la formation, il doit y participer.

### 21.03

- a) Dans le cadre de l'affichage d'un poste permanent de classe 9 et moins, il est octroyé au salarié ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ceux qui rencontrent les exigences normales de ce poste.
- b) Dans le cadre de l'affichage d'un poste permanent de classe 10 et plus, il est tenu compte de la compétence et de l'ancienneté d'équivalent de temps complet de chacun parmi les salariés jugés habiles et capables de rencontrer les exigences normales du poste. À compétence égale, l'ancienneté d'équivalent de temps complet prévaut.

Le présent paragraphe s'applique aussi lorsqu'un poste de classe 10 et plus est combiné à un autre pour en faire un poste combiné.

- c) Lorsqu'un salarié est choisi sur plus d'un affichage, il doit en choisir un et il est considéré s'être désisté des autres affichages sur lesquels il a été choisi.
- d) Lorsqu'un salarié permanent obtient une promotion ou un transfert, sa promotion ou son transfert n'est définitif qu'après une période d'essai maximale de quatre (4) mois sur son nouveau poste, période à l'intérieur de laquelle le salarié peut retourner à son ancien poste, ou la Ville peut le retourner à son ancien poste ou, avec son consentement, le confirmer.

Dans les cas de promotion ou de transfert à un autre poste d'opérateur d'outillage, la période de quatre (4) mois est remplacée par un nombre d'heures d'opération de la pièce d'outillage obtenue par promotion ou par transfert, le tout tel que prévu à l'annexe F de la convention.

Pour un poste combiné, la période d'essai peut être supérieure à quatre (4) mois selon l'entente convenue entre le Syndicat et la Ville conformément à l'article 4.08 a).

- e) Dès le premier jour de la période d'essai du salarié, les conditions de travail relatives à son ancien poste cessent de lui être appliquées et sont remplacées par les conditions de son nouveau poste. Advenant qu'il retourne à son ancien poste, il récupère les conditions de travail s'y rattachant.
- f) Le directeur des Ressources humaines ou son représentant doit aviser par écrit le secrétaire du Syndicat, en même temps qu'il avise le directeur du Service ou son représentant, de la nomination du ou des candidats ayant obtenu le ou les postes affichés.

#### 21.04

- a) Les affectations saisonnières sont attribuées par ordre d'ancienneté d'équivalent temps complet en autant que les salariés répondent aux exigences normales. Deux (2) fois par année, la Ville affiche toutes les affectations à combler et leur durée prévisible à une (1) semaine près. Les salariés indiquent leur choix et ils demeurent sur leur affectation jusqu'à la fin prévue à une (1) semaine près, après quoi ils sont mis à pied.

Toutefois, pour les affectations non affichées ou celles qui excèdent de plus d'une (1) semaine la durée prévue, le salarié le moins ancien par date d'ancienneté d'équivalent de temps complet du Service peut se faire déplacer par un autre salarié qui possède une ancienneté d'équivalent de temps complet supérieure, en autant que ce dernier rencontre les exigences normales demandées par la Ville en regard des travaux à accomplir et qu'il puisse accomplir le travail sans période de formation ni exercice. À défaut de quoi ce dernier est mis à pied.

Malgré ce qui est prévu aux paragraphes précédents, la Ville peut maintenir en poste des salariés jusqu'à la fin des activités saisonnières pour les activités de pavage mécanisé et de construction de trottoirs, avec l'accord du Syndicat.

- b) Lorsque des mises à pied dans une section sont nécessaires et qu'elles ne sont pas visées par le paragraphe a), ou lorsque les heures de travail planifiées à l'horaire doivent être réduites en raison d'un redoux, les parties conviennent des possibilités de relocaliser les salariés affectés. En cas de mésentente, le salarié le moins ancien par date d'ancienneté d'équivalent de temps complet dans la section où des mises à pied sont nécessaires est le premier à quitter.

Il peut alors déplacer le salarié le moins ancien par date d'ancienneté d'équivalent de temps complet dans la division, s'il possède une ancienneté d'équivalent de temps complet supérieure, qu'il rencontre les exigences normales demandées par la Ville en regard des travaux à accomplir et qu'il puisse assumer le travail sans période de formation ou d'exercice. À défaut de quoi il est mis à pied.

- c) L'arrêt de travail effectif en raison d'une mise à pied ne peut se faire qu'un vendredi soir ou à la fin de leur semaine normale de travail pour les salariés qui travaillent selon un horaire différent de la semaine normale.
- d) En fin de saison, le nombre approximatif de mises à pied anticipé pour la semaine suivante est communiqué le jeudi.
- e) Les mises à pied non visées par le paragraphe a) se font d'abord dans le groupe des salariés occasionnels, puis dans l'ordre inverse d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi le groupe des salariés réguliers saisonniers.

#### 21.05

Sauf dans le cas d'un transfert différé à l'occasion d'un affichage de poste pour lequel des dispositions particulières sont prévues à l'article 21.01, le salaire d'un salarié permanent ou régulier saisonnier transféré de sa fonction régulière à une autre fonction obtenue par affichage qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien, est diminué ou augmenté la journée où le transfert est effectué.

#### 21.06

- a) Lorsqu'un salarié, à la suite d'un affichage, obtient un poste d'opérateur ou de chauffeur apparaissant à l'annexe G, il a droit à l'année au taux de salaire prévu.
- b) Le salarié qui obtient par affichage deux (2) postes apparaissant à l'annexe H et dont la combinaison des valeurs d'utilisation totalise huit (8) mois ou plus, a droit au taux de salaire garanti du poste qu'il occupe.
- c) Le nombre de pièces et/ou de mois d'opération prédéterminés apparaissant aux annexes G et H peut être modifié en cours d'année dû à des changements dans les méthodes de travail, les horaires de travail, la venue ou le départ d'une pièce, etc. Dans ce cas, la Ville informe le Syndicat, avec un préavis de deux (2) mois, qu'il peut alors vérifier le changement. Si, dans un tel cas, un salarié perd le poste qui lui donnait la garantie du taux horaire à l'année, il est transféré sans affichage s'il rencontre les exigences demandées à un autre poste d'opérateur ou de chauffeur ou à tout autre poste.

## 21.07

- a) Sauf dans les cas de rétrogradation, le salarié permanent qui est transféré temporairement sur un poste de niveau inférieur à celui qu'il a obtenu par affichage conserve le taux de salaire de ce poste obtenu par affichage pour la durée du transfert.
- b) Le salarié dont l'affectation est modifiée en raison d'une abolition de poste, conserve le taux de salaire du poste obtenu par affichage qui est aboli, pour une période de deux (2) ans à compter de la date de son transfert effectif, si ce taux est plus élevé. Pendant cette période, il est affecté à divers travaux selon les besoins du service et son taux de salaire est majoré du pourcentage d'augmentation générale de l'échelle de salaire. Après cette période, il est payé au taux de salaire du poste ou de l'affectation qu'il occupe.

Le salarié dont le poste est aboli est réputé poser sa candidature sur tout poste vacant affiché.

- c) Le salarié appelé à exercer temporairement une fonction dont le taux de salaire est supérieur à celui de son occupation régulière, reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le taux de salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée, à condition qu'il travaille au moins une (1) heure dans cette fonction.
- d) Si une affectation temporaire est requise par la Ville, les conditions de travail de la nouvelle affectation s'appliquent au salarié visé.

Le salarié régulier saisonnier en période d'essai sur un poste affiché à caractère permanent n'est généralement pas transférable temporairement à un autre poste durant cette période.

## 21.08

- a) Lorsque la Ville désire combler temporairement un poste, ou une affectation, d'une durée prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables, de classe 9 ou moins, elle l'offre par ETC, à l'intérieur de la section\*, selon l'ordre suivant :
  - i) Aux salariés détenant un poste permanent de classification inférieure ou égale à la fonction à combler.
  - ii) Aux salariés réguliers saisonniers.
  - iii) Aux salariés occasionnels.

Le salarié y est affecté en autant qu'il puisse, selon le directeur du Service, être facilement remplaçable et qu'il puisse assumer le travail sans période de formation ou d'exercice.

Le poste est réoffert selon l'ordre précité après une période d'un (1) an continu d'occupation par le même salarié.

\* Dans le présent paragraphe, le terme « section » doit être remplacé par le terme « division » s'il n'y a pas de section ou lors d'une affectation à la Division voirie.

- b) Lorsque la Ville désire combler temporairement un poste permanent ou une affectation, de classe 10 ou plus pour une durée prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables, il est tenu compte de la compétence et de l'ancienneté d'équivalent de temps complet de chacun parmi les salariés jugés habiles et capables de rencontrer les exigences normales du poste. Ainsi, le remplacement est offert au salarié le plus compétent de la division. À compétence égale, l'ancienneté d'équivalent de temps complet prévaut.
- c) À moins d'entente contraire avec le directeur du Service, il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés déplacés de leur poste régulier à la suite d'une vacance temporaire d'une durée prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables.
- d) Lorsque la Ville désigne un salarié pour combler temporairement un poste permanent ou une affectation (octroyée en vertu des alinéas a) et b), elle informe ce dernier et le Syndicat par écrit.

## 21.09

- a) Lorsqu'un salarié assume temporairement une fonction de chef d'équipe, il reçoit lorsqu'il travaille, un salaire hebdomadaire calculé selon un taux horaire équivalent à la classe d'emploi de la fonction de son affectation temporaire. Le salaire de chef d'équipe est versé en autant qu'un salarié est désigné à cette fonction par le directeur du Service et qu'il coordonne le travail d'au moins trois (3) salariés, incluant les opérateurs de machinerie.
- b) Lorsqu'un salarié assume la fonction de chef d'équipe-voirie lors des activités de déneigement, il reçoit lorsqu'il travaille, un salaire hebdomadaire calculé sur un taux horaire équivalent à la classe 15 en autant qu'il soit désigné à cette fonction par le directeur du Service qui prendra sa décision en tenant compte notamment de la complexité des tâches à accomplir et du niveau de responsabilité requis.
- c) Lorsqu'un chef d'équipe assume temporairement davantage de responsabilités, il reçoit lorsqu'il travaille, un salaire hebdomadaire calculé selon un taux horaire pouvant atteindre la classe 15, en autant qu'il soit désigné à cette fonction par le directeur du Service qui prendra sa décision en tenant compte notamment de la complexité des tâches à accomplir et du niveau de responsabilité requis.

## 21.10

Si le poste a été affiché pendant le délai prévu plus haut et qu'aucun candidat rencontre les exigences normales pour l'assumer en conformité des dispositions de l'article 21.03 a), la Ville est alors libre de le combler de la façon qu'elle juge à propos ou mettre fin au recrutement.

## 21.11

Dans l'éventualité d'une fusion de la Ville de Sherbrooke avec d'autres municipalités ou avec un organisme paramunicipal, tous les salariés permanents assujettis aux présentes bénéficieront de tous les droits et privilèges prévus aux présentes.

## 21.12

La Ville peut administrer des examens écrits par elle-même ou par des tiers en cas de promotion et un représentant syndical est invité à assister à titre d'observateur lorsque les candidats complètent l'examen. À cette fin, la Ville doit aviser le Syndicat deux (2) jours ouvrables à l'avance. Lorsque la Ville décide d'administrer de tels examens, lors de l'affichage du poste, la note de passage doit être inscrite.

Après entente avec son supérieur et avoir pris rendez-vous, le salarié, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, peut examiner sa copie d'examen corrigé.

À la suite d'un grief contestant un examen, la Ville remet, sur demande d'un représentant syndical, copie de l'examen corrigé du candidat plaignant.

## 21.13

Exclusivement pour le Palais des Sports et en tout temps, les règles suivantes peuvent être appliquées pour des tâches non-spécialisées :

- i) En août de chaque année, la Ville affiche une liste de disponibilité nommée « Liste – Palais des sports » pour les salariés réguliers saisonniers et occasionnels qui acceptent de travailler pour combler du temps régulier au Palais des sports (jour, soir et fin de semaine).

Le présent paragraphe i) ne doit pas être interprété comme une renonciation aux dispositions du temps supplémentaire lorsque applicable.

- ii) Cette liste est mise à jour, lors de la période de mise à pied automnale, afin qu'il puisse y avoir des ajouts ou retraits.

- iii) En tout temps, un salarié en absence justifiée lors de la période d'affichage de la liste pourra y inscrire son nom, et ce, à son retour au travail.

## **ARTICLE 22 – COMITÉS**

### **22.01 Comité de relations de travail**

- a) La Ville et le Syndicat conviennent de former un comité de relations de travail où siègent trois (3) représentants syndicaux et trois (3) représentants de la Ville. Ce comité a pour objet d'étudier toute question soumise par une des parties concernant l'application de la convention collective, notamment l'impact sur le personnel des changements techniques et technologiques et, le cas échéant, la question de la formation ou du recyclage des salariés touchés en vue de faire des recommandations à la Ville, la réaffectation des salariés handicapés, la fusion ou la création de postes et l'aménagement des horaires de travail.
- b) Le comité se réunit à une date convenue sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour.
- c) Sauf en cas d'urgence, auquel cas un avis doit tout de même être donné dans les meilleurs délais, ou d'entente contraire, lorsque la Ville entend procéder à un changement technique ou technologique pouvant rendre nécessaire la formation ou le recyclage de salariés ou causant une mise à pied ou une abolition de poste ou encore un changement substantiel dans les conditions d'exécution des tâches d'un salarié, elle en avise le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, et ce, 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 référée au comité de relations de travail.
- d) 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 salariés ou qui rend nécessaire leur formation ou encore qui cause une mise à pied ou entraîne une abolition de poste.
- e) En cas de changements techniques ou technologiques, lorsqu'une formation ou un recyclage est décidé, il a lieu pendant les heures régulières de travail et aux frais de la Ville.

### **22.02 Comité de griefs**

La Ville et le Syndicat conviennent de former un comité de griefs composé de trois (3) représentants syndicaux et de représentants de la Ville. Le rôle de ce comité est de discuter des

griefs une fois qu'ils ont atteint la deuxième étape. Les membres syndicaux de ce comité assistent aux séances d'arbitrage.

## **ARTICLE 23 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

### **23.01**

Les parties doivent régler tout grief dans les plus brefs délais possibles. En conséquence, elles doivent se conformer à la procédure qui suit.

### **23.02**

#### **Étape préalable**

Avant de soumettre un grief, la Ville et le Syndicat favorisent que le salarié seul ou accompagné d'une personne du Syndicat discute du litige avec son supérieur immédiat.

### **23.03**

#### **1<sup>re</sup> étape**

S'il n'a pas été réglé de façon satisfaisante, le Syndicat doit soumettre un grief au directeur du Service des ressources humaines ou à son représentant, dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il aurait pu normalement en avoir.

### **23.04**

#### **2<sup>e</sup> étape**

- a) Le grief doit être discuté en comité de griefs, à moins qu'une des parties avise l'autre partie par écrit qu'elle ne souhaite pas ou qu'elle ne souhaite plus discuter du grief. Le cas échéant, l'une ou l'autre des parties peut requérir l'arbitrage pour son grief dans le délai prévu à l'article 23.06 à compter de cet avis écrit.
- b) Le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant doit rendre sa décision après que le grief a été discuté en comité de griefs.

### 23.05

Également, si la Ville se croit lésée, elle peut déposer un grief en suivant la procédure décrite au présent article.

### 23.06

Si le Syndicat n'accepte pas la décision du directeur du Service des ressources humaines ou de son représentant à la suite du comité de griefs ou s'il décide de ne pas attendre sa décision, le Syndicat peut référer le grief à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'entente, nommé par le ministre, et ce, par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision du directeur du Service des ressources humaines ou de son représentant.

### 23.07

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

### 23.08

Les délais mentionnés au présent article excluent les jours non ouvrables. Aux fins de l'application du présent article, les jours non ouvrables signifient les samedis, les dimanches et les jours fériés fixés.

### 23.09

L'arbitre unique a seulement l'autorité d'interpréter et d'appliquer les termes de la convention et n'a aucune autorité d'ajouter ou d'enlever quoi que ce soit qui a été négocié par les parties.

Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

### 23.10

L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief. Sa décision doit être motivée, finale et exécutoire en la manière prévue pour l'exécution de toute sentence arbitrale en vertu du Code du travail.

23.11

Lorsqu'un dossier de congédiement est soumis à un arbitre, les parties s'efforcent de procéder dans les meilleurs délais, à moins d'une entente à l'effet contraire.

## **ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES**

24.01

À l'exception de la réprimande verbale ou écrite, le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant doit convoquer une entrevue disciplinaire. Le salarié reçoit alors un avis de vingt-quatre (24) heures avant ladite entrevue. Le samedi et le dimanche sont exclus du calcul de ce délai. Cet avis doit contenir les motifs pour lesquels le salarié est convoqué. Ce salarié a le droit de se faire accompagner d'un représentant du Syndicat lors de cette entrevue.

24.02

Le Syndicat reçoit copie de la lettre par laquelle un salarié est l'objet d'une réprimande écrite, suspension, rétrogradation ou d'un congédiement.

24.03

Après entente avec son supérieur immédiat et avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, tout salarié peut consulter son dossier en présence d'une personne représentant le Service des ressources humaines durant les heures normales d'ouverture des bureaux. Il peut autoriser par écrit un représentant du Syndicat à le faire à sa place. Le salarié obtient alors sur demande une copie de tout document apparaissant à son dossier moyennant le paiement des frais de reproduction exigibles. Le salarié bénéficie du maintien de son salaire pour cette période.

24.04

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une suspension ou d'un congédiement avant d'avoir eu l'occasion de s'expliquer devant le supérieur immédiat. Dans ce contexte, le salarié peut demander d'être accompagné d'un représentant syndical.

24.05

Si la Ville décide d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, celle-ci doit être écrite et indiquer les motifs de la mesure. Copie de cet avis est envoyé au Syndicat.

24.06

Tout avis disciplinaire ou tout document relatif à une suspension de deux (2) jours ou moins, versé au dossier d'un salarié, ne peut être invoqué en arbitrage de griefs après une période de dix-huit (18) mois de la date de la suspension sauf si d'autres mesures disciplinaires de même nature ont été imposées au salarié durant cette période.

24.07

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

## **ARTICLE 25 – CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

25.01

La classification et les taux de salaires horaires de tous les salariés régis par la convention sont ceux qui apparaissent aux annexes A et B pour en faire partie intégrante. Les modalités de la progression dans l'échelle salariale de l'annexe A sont précisées à l'annexe J.

### **25.02 Prime de long service pour les salariés permanents et les salariés réguliers saisonniers**

Une prime de long service est établie comme suit :

- Après 5 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 156 \$/an.
- Après 10 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 312 \$/an.
- Après 15 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 468 \$/an.
- Après 20 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 624 \$/an.
- Après 25 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 780 \$/an.

L'ancienneté d'équivalent de temps complet est calculée au 31 décembre de chaque année et la prime payée en un versement annuel vers la mi-juin de l'année suivante.

## 25.03

- a) La paie hebdomadaire des salariés 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 dépôt direct au compte à la succursale bancaire, la caisse populaire ou l'institution financière désignée par le salarié. Un talon de paie est accessible au salarié le jeudi à toutes les deux (2) semaines.

Nonobstant ce qui précède, tous les salariés embauchés après la signature de la convention collective recevront uniquement le relevé de paie électronique.

## 25.04

Le salaire de tout nouveau poste créé pendant la durée de la convention et assujetti à cette dernière est sujet à négociation entre les parties conformément aux dispositions prévues au document d'entente globale relatif au plan de description et d'évaluation des fonctions.

## 25.05

Vers la mi-juin de chaque année, une somme est versée au salarié pour le salaire qu'il a gagné en temps supplémentaire au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente. La somme est versée en fonction de l'ancienneté calculée au 31 décembre précédant le versement, selon les modalités suivantes :

Moins de 15 ans d'ancienneté :	8 % du salaire gagné en temps supplémentaire
De 15 à 25 ans d'ancienneté :	10 % du salaire gagné en temps supplémentaire
25 ans et plus d'ancienneté :	12 % du salaire gagné en temps supplémentaire

## **ARTICLE 26 – PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS**

### 26.01

- a) Les parties conviennent de poursuivre l'application du Plan d'évaluation des fonctions qu'elles ont instauré le 3 novembre 2011.
- b) Toute fonction est décrite, évaluée et classée dans une classe conformément aux tâches principales et habituelles que doit accomplir le salarié et selon le « Plan d'évaluation ». Seules les modifications permanentes postérieures au 3 novembre 2011 peuvent donner ouverture à une révision de la description ou à une réévaluation s'il y a lieu.
- c) Les parties conviennent de maintenir un comité conjoint d'évaluation des fonctions, formé de trois (3) représentants de chaque partie, pour la réalisation des travaux. Chaque partie peut s'adjoindre une personne-ressource.
- d) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de déterminer le contenu des fonctions. Les exigences requises établies par la Ville doivent être des exigences normales. Cette détermination a un effet sur la description des tâches et l'évaluation des fonctions par l'application des principes du Plan d'évaluation.
- e) L'entente intervenue entre les parties relativement aux descriptions, leurs évaluations et leur classement est entrée en vigueur le 3 novembre 2011. Le document « Entente globale » signé par les parties fait partie intégrante de la convention de même que tous les amendements subséquents qui pourraient y être apportés par entente signée entre les parties.

### 26.02 **Comité conjoint d'évaluation des fonctions**

- a) Le comité conjoint d'évaluation analyse, discute, accepte ou refuse les demandes de révision de description de tâches et d'évaluation des fonctions dont le contenu a été modifié de façon permanente depuis l'entrée en vigueur de l'Entente globale ou pour une nouvelle fonction créée après cette date et qui pourrait avoir un impact sur l'évaluation de la nouvelle fonction.
- b) Dans les quarante-cinq (45) jours de la demande écrite de l'une des parties, le comité conjoint d'évaluation doit se réunir pour exercer son mandat. Le comité suspend ses travaux entre le 15 juin et le 15 septembre et les délais sont suspendus durant cette période. Cette demande doit préciser, à titre indicatif, l'ordre du jour de la réunion.
- c) Après chaque rencontre du comité conjoint d'évaluation, 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. S'il y a accord sur l'évaluation des fonctions lors d'une rencontre, l'évaluation officielle de la fonction est jointe au compte rendu.

- d) Il est convenu que les trois (3) membres du Syndicat sur le comité conjoint ne subissent aucune perte de salaire et conservent tous leurs droits lorsque le comité siège durant les heures de travail régulières des salariés ou lorsqu'un ou des membres doivent s'absenter de leur travail pour des fins reliées à leur travail sur ce comité. Le salarié doit alors obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat en lui remettant dûment complété le formulaire de libération syndicale. Les rencontres et les travaux du comité s'effectuent durant les heures normales de travail.
- e) Toute entente intervenue au comité conjoint d'évaluation est finale et exécutoire à moins d'un élément oublié par le comité ayant un impact sur l'évaluation, auquel cas le comité peut analyser à nouveau le dossier.

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

- a) Il est convenu que les descriptions, leur évaluation et le classement, en vigueur au moment de l'implantation du plan d'évaluation, demeurent inchangés sauf dans les cas prévus ci-après.
- b) La Ville se réserve le droit de créer ou d'abolir une fonction, en conformité avec la convention.
- c) La Ville rédige la description des fonctions selon le travail accompli par le salarié à la demande de la Ville.
- d) Une description de fonction reflète les attributions caractéristiques du travail accompli et ne doit pas être considérée comme une description détaillée de toutes les tâches à accomplir. Toutefois, la tâche ayant une influence sur l'évaluation de la fonction doit apparaître à la description.
- e) Lorsque la Ville crée une nouvelle fonction, elle transmet au Syndicat la description de fonction, l'évaluation ainsi que la classe salariale dans les quarante (40) jours ouvrables de la création. Celle-ci peut être comblée selon les règles de la convention, mais doit porter la mention « évaluation provisoire » lors de l'affichage.
- f) Dans les quarante (40) jours ouvrables de la date de réception de l'information mentionnée au paragraphe e), le Syndicat informe par écrit la Ville de sa position sur la description de fonction, l'évaluation de celle-ci et la classe salariale ou d'un besoin additionnel d'information. Dans ce dernier cas, la Ville fournit l'information additionnelle dans les vingt (20) jours ouvrables et si aucune entente n'intervient, le dossier est acheminé à la prochaine rencontre du comité conjoint. Si le Syndicat n'a pas informé la Ville dans le délai prévu, le tout est considéré accepté, et la description et son évaluation deviennent officielles.
- g) Le salarié doit exécuter de façon permanente les tâches significatives d'une fonction pour être considéré comme accomplissant la fonction.

Tout salarié qui constate que les tâches auxquelles il est affecté sont modifiées en permanence par la Ville, qu'elles ne sont plus représentatives des faits et qui prétend que ces changements ont pour effet de modifier l'évaluation de la fonction qu'il détient, formule une demande de révision de sa description de tâches et d'évaluation de sa fonction. Le salarié transmet sa demande au Syndicat et au Service des ressources humaines et la partie qui requiert la rencontre soumet la demande au comité conjoint.

- h) Si la Ville constate qu'une modification du travail qu'elle apporte a pour effet de changer l'évaluation d'une fonction, elle formule une demande de révision de description et d'évaluation d'une fonction en référant sa demande au comité conjoint d'évaluation.
- i) Lors de la réévaluation d'une fonction existante à une classe supérieure, le salarié reçoit le salaire correspondant à la classe supérieure à compter de la date à laquelle la demande est transmise à l'attention du Service des ressources humaines.

En cas de réévaluation d'une fonction à une classe inférieure, le titulaire ne subit pas de baisse de salaire. Toutefois, par la suite, à l'occasion d'un remplacement, le taux de salaire applicable est en fonction de la nouvelle classe de l'emploi. Le Service des ressources humaines informe le gestionnaire concerné de la nouvelle classe de l'emploi.

S'il s'agit d'une nouvelle fonction, le taux de salaire établi est appliqué à compter de la date d'entrée en fonction d'un salarié.

## 26.04

Si les parties n'arrivent pas à un accord, la Ville peut quand même procéder à l'affichage d'un poste de la nouvelle fonction ou de la fonction réévaluée si le poste est vacant et à la nomination du titulaire. Toutefois, la Ville doit inscrire sur l'avis d'affichage « évaluation provisoire » en discussion ou litige.

## 26.05 Arbitrage

- a) Pendant l'application du plan, tout désaccord quant aux résultats de l'évaluation est référé à l'arbitrage par la Ville ou le Syndicat, avec copie à l'autre partie, dans les vingt (20) jours ouvrables de la dernière séance du comité à laquelle a été discuté le cas et dont la position finale est jointe au compte rendu. Cette référence à l'arbitrage doit faire mention des points en litige quant à la rédaction de la description et/ou de l'évaluation et du classement recherché.
- b) Si les parties ne s'entendent pas, un arbitre spécialisé en évaluation est choisi par les parties ou à défaut d'entente, 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 B. Il n'a aucun pouvoir pour diminuer, augmenter ou altérer le Plan d'évaluation. Sa décision est finale et lie les parties et ses honoraires sont payés à parts égales par les parties.
- d) S'il est établi, lors de l'arbitrage, qu'un élément essentiel affectant l'évaluation d'une fonction n'apparaît pas à la description, bien qu'un salarié l'accomplisse à la demande de la Ville, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner, selon le cas, d'inclure cet élément dans la description de fonction ou de confirmer, selon la preuve présentée, la description de fonction réclamée.
- e) Toute erreur d'arithmétique ou de copie dans la préparation des descriptions ou leur évaluation est corrigée conformément aux dispositions du système d'évaluation.

26.06

La Ville fait parvenir au Syndicat dans les meilleurs délais, trois (3) copies de la description et de l'évaluation lorsque ces dernières sont officielles.

26.07

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

## **ARTICLE 27 – PRIMES**

27.01

Lorsqu'un salarié travaille entre 17 h et 0 h, il se voit accorder une prime de 1,45 \$ l'heure pour les heures travaillées durant cette période.

Lorsqu'un salarié travaille entre 0 h et 7 h, il se voit accorder une prime de 1,75 \$ l'heure pour les heures travaillées durant cette période.

27.02

Les primes prévues à la convention ne sont pas considérées comme faisant partie du taux de salaire régulier.

27.03

Lorsqu'un salarié assume une fonction de cadre à la demande écrite du directeur du Service, il reçoit lorsqu'il travaille, une prime de 20 % de son salaire hebdomadaire régulier.

Pendant toute la période où une telle prime est versée, le salarié a droit aux primes applicables au poste du cadre qu'il remplace, mais ne peut être payé pour du temps supplémentaire syndiqué ni aucune prime de la convention.

En aucun cas, le salaire du salarié qui remplace ne doit dépasser le salaire de la personne remplacée, et de plus, il ne doit jamais dépasser le maximum salarial de la nouvelle classe.

27.04

Tout salarié autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel dans le cadre de son travail à la demande du directeur du Service ou son représentant bénéficie des modalités de la politique d'allocation automobile de la Ville. La politique d'allocation automobile s'applique aussi au salarié requis par la Ville de se présenter à un professionnel de la santé à l'extérieur des limites territoriales de la ville de même que, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est au travail et doit se présenter à un tel professionnel, à la demande de la Ville, pendant ses heures de travail.

27.05

Lorsqu'un salarié effectue une fonction relative au poste de contrôle, pour laquelle il est requis d'être bilingue selon les exigences déterminées par la Ville, il bénéficie d'une prime de 0,55 \$ l'heure pour chaque heure effectivement travaillée au taux du salaire régulier. Cette prime ne fait pas partie du salaire régulier.

## **ARTICLE 28 – CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL**

28.01

Il est loisible à la Ville de déroger à la convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui apparaissent aux présentes, pour les salariés souffrant de déficience physique ou autre ou dont l'aptitude est diminuée. Il doit, en pareil cas, y avoir entente entre la Ville, le salarié et le Syndicat.

Lorsque des postes deviennent vacants, ils peuvent ne pas être affichés après entente avec le Syndicat, afin d'y permettre l'affectation des salariés souffrant de déficience physique ou autre.

## 28.02

Lorsque le directeur du Service demande à un salarié de participer à des activités de perfectionnement, la Ville rembourse le coût des cours et des manuels sur présentation des pièces justificatives appropriées. Lorsque le salarié reçoit une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la Ville tout montant ainsi reçu.

## 28.03 Congé sans traitement

- a) Tout salarié, après cinq (5) ans de service, peut obtenir un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois et d'un maximum d'un (1) an. Un tel congé est renouvelable une fois par période de cinq (5) ans de service.

Le salarié peut faire la demande par écrit au directeur du Service des ressources humaines qui peut la refuser lorsque, à son avis, il estime que les impératifs du Service l'exigent, que le motif invoqué par le salarié est déraisonnable ou que la nature du congé présente un conflit avec les intérêts de la Ville. La décision doit être rendue dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande.

- b) S'il advient qu'un salarié obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, la permission accordée est automatiquement annulée et le salarié concerné est considéré comme ayant remis sa démission à compter de la date du début de son congé sans traitement.
- c) Les congés annuels du salarié en congé sans traitement 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 traitement, le salarié 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) Le salarié en congé sans traitement peut continuer à participer aux régimes d'assurances 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 traitement, il doit verser ses cotisations et celles de la Ville.
- e) Le salarié en congé sans traitement reçoit son boni d'ancienneté, au prorata de son temps de travail sur une année civile de travail complète, et ce, durant l'année où le boni est calculé.
- f) Si le salarié souhaite devancer son retour au travail, il doit en faire la demande au Directeur du service des ressources humaines pour être soumise à son approbation, au moins trente (30) jours avant la nouvelle date de retour au travail.

28.04

Tout salarié dont le lieu de travail est situé dans les limites territoriales de la ville qui est appelé exceptionnellement à travailler à l'extérieur de ces limites au moins quatre (4) heures dans une journée, ou pendant au moins une (1) heure en plus de son horaire normal, a droit à une compensation monétaire de dix dollars (10,00 \$) pour son petit déjeuner et de dix-neuf dollars (19,00 \$) pour son repas du midi ou du soir.

28.05

Tout salarié tenu de posséder un permis de conduire pour exécuter son travail et qui subit une suspension ou révocation de ce permis pour une période temporaire, est, dans la mesure du possible, confiné aux autres tâches de son emploi, et ce, jusqu'à l'expiration de la période de suspension et de recouvrement de son permis de conduire.

## **ARTICLE 29 – TRAVAUX À FORFAIT**

29.01

La Ville convient, à l'avenir, de ne confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque de son travail, qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligeront à respecter, à l'égard de leurs salariés, les dispositions de la présente convention quant aux heures de travail et aux salaires. La Ville s'engage à faire respecter la présente disposition.

29.02

a) Avant de décider de confier à l'externe des activités qui sont présentement réalisées par du personnel col bleu ou un nouveau domaine d'activités, la Ville s'engage à en faire part au Syndicat lors d'une rencontre du comité de relations du travail.

La Ville fournit alors au Syndicat les motifs qui l'amène à envisager cette alternative.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lors du renouvellement de contrats déjà confiés à l'externe.

b) La Ville tient compte notamment des critères suivants :

- de la disponibilité du personnel en place et de la nécessité de maintenir les services déjà offerts;
- du type d'expérience requis en regard des travaux à accomplir;
- des coûts, de l'ampleur ou du délai de réalisation.

Dans la mesure où la Ville juge que, entre autres, les critères qui précèdent favorisent l'exécution des travaux en régie, elle peut décider de les exécuter à l'interne par les salariés permanents et réguliers saisonniers plutôt qu'en sous-traitance.

c) Le Syndicat est appelé à faire part de ses commentaires et suggestions dans un délai raisonnable.

### 29.03

Le Syndicat peut également demander à rencontrer la Ville pour discuter du renouvellement des contrats confiés à l'externe.

### 29.04

a) Les directeurs de Service des salariés couverts par le certificat d'accréditation présentent aux officiers du Syndicat, à la première rencontre de l'année du comité de relations de travail, les projets d'immobilisations que prévoit effectuer la Ville dans ces services au cours de l'année.

b) Sur demande, la Ville fournit au Syndicat, au mois de janvier de chaque année, la liste des sous-contrats en cours avec la date d'échéance de chacun.

Aussi, la Ville fournit au Syndicat, sur demande, l'information publique disponible en relation avec les sous-contrats faisant partie de la liste fournie.

### 29.05

Le type de contrat visé par les dispositions de l'article 29 est celui en vertu duquel la Ville confie à un tiers employeur la réalisation d'un ouvrage ou la fourniture d'un service, pour des travaux ou services normalement couverts par le certificat d'accréditation, pour lequel l'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution et où il n'existe pas entre lui et la Ville une subordination quant au mode d'exécution.

29.06

En aucune circonstance, l'octroi d'un sous-contrat ne doit causer la mise à pied ou une diminution d'heures de travail d'un salarié permanent.

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

30.01

La présente convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025 inclusivement. Elle entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer.

30.02

Les annexes et les lettres d'entente de la convention font partie intégrante de celle-ci ainsi que les lettres d'entente signées ultérieurement par les représentants autorisés des parties et déposées conformément au *Code du Travail*.

### **ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ**


Malgré l'article 30.01, les salariés à l'emploi à la date de la signature de la convention de même que ceux décédés ou ayant pris leur retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, reçoivent, en guise de rétroactivité, un montant calculé sur leurs gains pour les heures régulières et supplémentaires travaillées ou payées à raison de 2 % pour l'année 2020, majoré de 2 % pour 2021, majoré de 2 % (plus IPC applicable selon l'annexe A) pour 2022.


À l'exception de cette rétroactivité, aucune autre rétroactivité ne s'applique.

La présente convention collective est signée par la Ville de Sherbrooke en vertu d'une résolution de son conseil adoptée le 3 mai 2022 et par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2729, à la suite de l'acceptation des membres réunis en assemblée générale le 25 avril 2022.

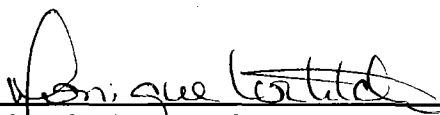
En foi de quoi, les parties ont signé ce 27<sup>e</sup> jour du mois de mai 2022.

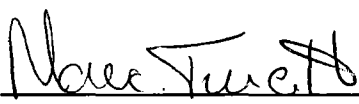
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Evelyn Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortich**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES**

**1<sup>er</sup> JANVIER 2020 – 2 %**

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1	17,74	20,28	22,81	25,34
2	18,16	20,76	23,35	25,95
3	18,58	21,24	23,90	26,54
4	19,00	21,72	24,42	27,14
5	19,41	22,19	24,96	27,74
6	19,84	22,68	25,50	28,34
7	20,26	23,14	26,03	28,93
8	20,67	23,62	26,57	29,54
9	21,09	24,10	27,12	30,13
10	21,51	24,58	27,65	30,72
11	21,92	25,06	28,19	31,33
12	22,34	25,54	28,73	31,92
13	22,76	26,01	29,26	32,53
14	23,18	26,50	29,81	33,12
15	23,59	26,97	30,35	33,72

1<sup>er</sup> JANVIER 2021 – 2 %

	18,10	20,68	23,27	25,85
	18,52	21,17	23,82	26,47
	18,95	21,66	24,37	27,07
	19,38	22,15	24,90	27,68
	19,80	22,63	25,46	28,30
	20,24	23,13	26,01	28,90
	20,66	23,61	26,55	29,51
	21,09	24,10	27,11	30,13
	21,51	24,59	27,66	30,73
	21,94	25,07	28,20	31,34
	22,36	25,56	28,75	31,95
	22,79	26,05	29,31	32,56
	23,21	26,53	29,85	33,18
	23,64	27,03	30,40	33,78
	24,06	27,51	30,96	34,39

**1<sup>er</sup> JANVIER 2022 – 2 %+ IPC (max 0,5 %)**

Année	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
1	18,54	21,18	23,83	26,47
2	18,97	21,68	24,39	27,11
3	19,41	22,18	24,96	27,73
4	19,84	22,68	25,50	28,35
5	20,28	23,17	26,07	28,98
6	20,72	23,69	26,64	29,60
7	21,16	24,18	27,19	30,22
8	21,60	24,68	27,76	30,85
9	22,03	25,18	28,33	31,47
10	22,47	25,68	28,88	32,09
11	22,90	26,18	29,45	32,73
12	23,34	26,68	30,01	33,35
13	23,77	27,17	30,57	33,98
14	24,21	27,68	31,14	34,60
15	24,64	28,17	31,70	35,22

### Signature convention 2022 - ajustement de grille

	18,82	21,50	24,18	26,87
	19,25	22,01	24,77	27,51
5	19,69	22,52	25,34	28,14
6	20,14	23,02	25,89	28,78
7	20,58	23,52	26,46	29,42
8	21,03	24,04	27,04	30,04
9	21,48	24,54	27,60	30,67
10	21,98	25,11	28,24	31,40
11	22,42	25,62	28,82	32,02
12	22,86	26,13	29,39	32,65
13	23,30	26,64	29,97	33,29
14	23,80	27,21	30,61	34,02
15	24,25	27,71	31,18	34,66
16	24,69	28,23	31,76	35,29
17	25,14	28,73	32,33	35,92

**1er JANVIER 2023 – 2 % + IPC (max 1 %)**

Classe	Forêt 1	Forêt 2	Forêt 3	Forêt 4
1	19,20	21,93	24,66	27,41
2	19,64	22,45	25,27	28,06
3	20,08	22,97	25,85	28,70
4	20,54	23,48	26,41	29,36
5	20,99	23,99	26,99	30,01
6	21,45	24,52	27,58	30,64
7	21,91	25,03	28,15	31,28
8	22,42	25,61	28,80	32,03
9	22,87	26,13	29,40	32,66
10	23,32	26,65	29,98	33,30
11	23,77	27,17	30,57	33,96
12	24,28	27,75	31,22	34,70
13	24,74	28,26	31,80	35,35
14	25,18	28,79	32,40	36,00
15	25,64	29,30	32,98	36,64

**1<sup>er</sup> JANVIER 2024 – 2,5 % + IPC (max 0,5 %)**

	19,68	22,48	25,28	28,09
1	20,13	23,01	25,90	28,76
2	20,59	23,54	26,49	29,42
3	21,06	24,07	27,07	30,09
4	21,52	24,59	27,66	30,76
5	21,99	25,13	28,27	31,41
6	22,46	25,66	28,86	32,07
7	22,98	26,25	29,52	32,83
8	23,44	26,79	30,13	33,48
9	23,90	27,32	30,73	34,14
10	24,36	27,85	31,33	34,80
11	24,88	28,45	32,00	35,57
12	25,35	28,97	32,60	36,24
13	25,81	29,51	33,21	36,90
14	26,28	30,04	33,80	37,55

**1<sup>er</sup> JANVIER 2025 – 2 % + IPC (max 0,5 %)**

Classe	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
1	20,07	22,93	25,79	28,65
2	20,53	23,47	26,41	29,34
3	21,00	24,02	27,02	30,01
4	21,48	24,55	27,61	30,69
5	21,95	25,08	28,22	31,37
6	22,43	25,64	28,84	32,03
7	22,91	26,17	29,43	32,71
8	23,44	26,78	30,12	33,49
9	23,91	27,32	30,73	34,15
10	24,38	27,87	31,34	34,82
11	24,85	28,41	31,96	35,50
12	25,38	29,02	32,64	36,28
13	25,86	29,55	33,25	36,96
14	26,33	30,10	33,87	37,63
15	26,81	30,64	34,48	38,31

## INDEXATION DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE 2022, 2023, 2024 et 2025

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

1. L'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 2021 est majorée de 2,0 % 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 2,0 %, la fraction de pourcentage supérieur à 2,0 %, 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)

### b) Indexation au 1<sup>er</sup> janvier 2023

1. L'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 2022 est majorée de 2,0 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023.
2. Si l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période ci-après identifiée est supérieure à 2,0 %, la fraction de pourcentage supérieur à 2,0 %, mais sans excéder 1 %, est ajoutée à l'échelle de salaires le 1<sup>er</sup> janvier 2023.
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 2021 à septembre 2022) - 1 X 100

---

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2020 à septembre 2021)

c) Indexation au 1<sup>er</sup> janvier 2024

1. L'échelle salariale en vigueur au 31 décembre 2023 est majorée de 2,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024.
2. Si l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période ci-après identifiée est supérieure à 2,5 %, la fraction de pourcentage supérieur à 2,5 %, mais sans excéder 0,5 %, est ajoutée à l'échelle de salaires le 1<sup>er</sup> janvier 2024.
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 2022 à septembre 2023) - 1 X 100

---

Moyenne arithmétique des indices mensuels  
(octobre 2021 à septembre 2022)

d) 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 2,0%, la fraction de pourcentage supérieur à 2,0 %, 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 B – CLASSIFICATION

### Classe 2

Préposée ou préposé à l'entretien sanitaire

Préposée ou préposé à la cour et au lavage des véhicules

### Classe 3

Commissionnaire<sup>3</sup>

Journalière ou journalier

Préposée ou préposé à l'asphalte<sup>3</sup>

Préposée ou préposé à l'entretien des espaces publics

### Classe 4

Préposée ou préposé à l'entretien et soutien aux événements

Préposée ou préposé aux parcs

### Classe 5

Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien

Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C

- Balai à trottoirs
- Charrue à trottoirs
- Tracteur à gazon min. 72 po.
- Tracteur de ferme avec accessoires
- Tracteur monte-charge 6500 kg
- Tracteur tondeuse avec accessoires si requis

Préposée ou préposé à l'écocentre

Préposée ou préposé à l'émondage

Préposée ou préposé au transport de véhicules

Préposée ou préposé aux centres récréatifs

Préposée ou préposé aux réseaux

---

<sup>3</sup> Sous réserve de l'évaluation de cette fonction par le comité conjoint de description et d'évaluation de fonctions.

## Classe 6

Apprentie ou apprenti mécanique

Chauffeuse ou chauffeur de véhicules motorisés B

- Camion-citerne
- Camion sans accessoires (+8845 kg)
  - 6 roues
  - 10 roues

Neigiste

Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés B

- Arrosoir de rues
- Balai de rues
- Rouleau compacteur

Peintre-traceuse ou peintre-traceur

Poseuse ou poseur de coffrages

Préposée ou préposé à la répartition des appels de service

Préposée ou préposé à la signalisation

Préposée ou préposé à la signalisation de chantiers

Préposée ou préposé à la surveillance neige

## Classe 7

Chauffeuse ou chauffeur de véhicules motorisés A

- Camion avec un accessoire (+8845 kg)
  - 6 roues
  - 10 roues

Manutentionnaire

Poseuse ou poseur de tuyaux d'aqueduc et d'égout

Préposée ou préposé au parc à neige

Préposée ou préposé aux piscines et jeux d'eau

Responsable des centres récréatifs

Responsable des parcs et tournée

Responsable du curage des réseaux

## Classe 8

Horticultrice ou horticulteur

Opératrice ou opérateur – Chargeur écocentres<sup>4</sup>

Opératrice ou opérateur – Camion transroulier

Préposée ou préposé à la réparation et à l'entretien préventif des bâtiments

Responsable de l'écocentre

## Classe 9

Arboricultrice ou arboriculteur

Opératrice ou opérateur - Dameuse

Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés A

- Camion 2 accessoires motorisés-A
  - 6 roues
  - 10 roues
- Camion à bras mécanisé (+8445 kg)
- Camion à chargement avant (+8445 kg)
- Camion écurer d'égout vacuum
- Grue
- Camion semi-remorque
- Chargeur
- Niveleuse
- Profileuse d'asphalte
- Rétrocaveuse

Préposée ou préposé à l'entretien et aux raccordements.

Préposée ou préposé au service d'aqueduc et d'égout

Préposée ou préposé aux réparations générales

Préposée ou préposé aux vannes et aux fuites d'eau

## Classe 10

Chef d'équipe – Parcs et espaces verts

Chef d'équipe – Répartition des appels de service

Chef d'équipe – Voirie

Opératrice-mécanicienne ou opérateur-mécanicien de remontées mécaniques

---

<sup>4</sup> Classe salariale contestée par griefs par le Syndicat

Peintre en bâtiment  
Soudeuse ou soudeur

### Classe 11

Carrossière ou carrossier  
Chef d'équipe  
Chef d'équipe – Arboriculture  
Chef d'équipe – Centres récréatifs  
Chef d'équipe – Écocentres  
Chef d'équipe – Entretien sanitaire et événements  
Chef d'équipe – Signalisation  
Menuisière ou menuisier d'entretien  
Opératrice-mécanicienne ou opérateur-mécanicien en traitement et distribution  
Opératrice ou opérateur – station de traitement d'eau  
Plombière ou plombier d'entretien  
Technicienne ou technicien en arboriculture

### Classe 12

Machiniste  
Mécanicienne ou mécanicien équipements motorisés  
Mécanicienne ou mécanicien en bâtiment  
Responsable de la base de plein-air  
Technicienne ou technicien aux opérations environnementales  
Technicienne ou technicien en entretien du réseau

### Classe 13

Chef d'équipe – Aqueduc et égout  
Chef d'équipe – Menuiserie et peinture  
Instructrice-accompagnatrice ou instructeur-accompagnateur  
Opératrice ou opérateur de pelle excavatrice  
Technicienne ou technicien responsable des matières résiduelles

#### Classe 14

Chef d'équipe – Ateliers mécaniques

Chef d'équipe – Mécanique de réseau (traitement et distribution)

Chef d'équipe – Mécanique du bâtiment

Technicienne ou technicien en traitement de l'eau et environnement

#### Classe 15

Chef d'équipe – construction des infrastructures urbaines

## **ANNEXE C – LISTES D'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET**

**Objet :** Listes d'ancienneté d'équivalent de temps complet

**C-1** Salariés permanents

**C-2** Salariés réguliers saisonniers

**C-3** Tous statuts confondus

**ANNEXE C-1**  
**LISTE D'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET AU 21 MAI 2022**  
**STATUT PERMANENT**

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
1980-11-06	63339			OPERATEUR A - NIVELEUSE/OPERATEUR A - RETROCAVEUSE	SEV-VOIRIE
1986-05-26	62786			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1987-08-31	62901			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
1987-10-29	23432			OPERATEUR A - CHARGEUR DE COUR	SEV-VOIRIE
1987-12-22	19786			POSEUR DE TUYAUX DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
1988-05-30	25437			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
1988-11-15	63347			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1990-08-06	25445			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
1992-03-15	42937			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
1992-06-21	31310			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1992-07-29	27664			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1993-09-29	47316			CARROSSIER	SAE-ÉQUIPEMENTS
1994-03-27	27169			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1994-05-27	33167			OPERATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE SOUFFLEUR RAMASSE-FEUILLES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1994-05-30	62539			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1994-07-25	63305			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1995-03-27	49338			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
1995-08-29	33118			CHEF DEQUIPE - ARBORICULTURE	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
1995-09-07	62810			OPERATEUR B - BALAI RUE/CHAUFFEUR B	SEV-VOIRIE
1995-09-21	30866			ARBORICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
1995-12-10	62547			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1995-12-20	63172			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1996-01-16	35501			CHEF DEQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
1996-03-29	62877			JOURNALIER/SU RESP PARCS TOURNEES/SU PREPOSE PARCS/SU OP C	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1996-04-16	40717			PREPOSE A LA SIGNALISATION	SIU-SIGNALISATION

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
1997-02-25	62927			CHEF DEQUIPE - AQUEDUC ET EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
1997-06-12	63180			PREPOSE A LECOCENTRE/SUBSTITUT RESPONSABLE DE LECOCENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1997-07-06	62893			OPERATEUR A - CAMION A CHARGEMENT AVANT	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1997-07-19	50823			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
1998-01-17	40725			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1998-06-05	62851			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1998-06-21	63206			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1998-07-13	55327			OPERATEUR C- TRACTEUR TONDEUSE/OP. C - CHARRUE TROTTOIRS	SEV-VOIRIE
1998-08-31	50930			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
1998-12-04	62703			OPERATEUR A - CAMION A CHARGEMENT AVANT	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2000-05-20	56515			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2000-09-18	63446			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2000-10-16	62414			TECHNICIEN - ENTRETIEN DU RESEAU	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2001-02-25	63362			OP-A - CAM ECUREUR DEGOUT, VACU./PREP. ENTRE. ET AUX RACC.	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2001-03-10	59626			PREPOSE AUX REPARATIONS GENERALES/SOUDEUR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2001-05-25	62588			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2001-06-09	58354			HORTICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
2001-06-11	56432			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2001-11-12	60053			HORTICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
2002-02-25	56911			PREPOSE A L'ENTRETIEN DES ESPACES PUBLICS	SEV-VOIRIE
2002-06-07	63024			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2002-07-02	54460			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2002-07-04	68577			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2002-07-21	68528			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2002-08-03	68569			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2002-08-07	68486			OPERATEUR A - CHARGEUR 3 VG/OPERATEUR A - NIVELEUSE	SEV-VOIRIE
2002-09-30	70888			POSEUR COFFRAGES/OPERATEUR A - CHARGEUR 2 1/4 V.C.C ET PLUS	SEV-VOIRIE
2002-12-17	69724			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2002-12-21	57000			JOURNALIER/OP. C - TRACTEUR TONDEUSE	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2003-02-03	71787			MACHINISTE	SAE-ÉQUIPEMENTS
2003-02-06	69518			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2003-06-03	73239			TECHNICIEN EN TRAITEMENT DE LEAU ET ENVIRONNEMENT	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2003-06-05	70862			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2003-06-12	73098			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2003-08-23	63040			RESPONSABLE DE LECOCENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2003-09-05	71399			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG/JOURNALIER	SEV-VOIRIE
2003-10-23	60913			CHEF DEQUIPE	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2003-12-22	73197			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2004-01-18	58412			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2004-02-03	69443			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2004-02-09	73916			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2004-03-02	73346			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2004-03-31	73809			ARBORICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
2004-04-21	76265			CHEF DEQUIPE - ECOCENTRES	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2004-05-02	76406			CHEF DEQUIPE - REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2004-06-01	70037			POSEUR DE COFFRAGES/OPERATEUR C - CHARRUE A TROTTOIRS	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2004-06-07	68585			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2004-06-26	71423			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2004-07-29	76372			PREPOSE ENT RAC/SU OPE A-CAMION ECU EGOU VACUUM	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2004-08-04	79210			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2004-10-27	76497			JOURNALIER	SEV-VOIRIE
2004-11-18	63602			OPÉRATEUR A - NIVELEUSE/CHAUFFEUR B	SEV-VOIRIE
2004-12-05	79079			RESPONSABLE DE LECOCENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2004-12-07	72405			OPERATEUR C- BALAI TROTTOIRS/OPERATEUR C- CHAR TROTTOIRS	SEV-VOIRIE
2004-12-09	66571			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2004-12-15	59329			ARBORICULTEUR/SUBSTITUT CHAUFFEUR B	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2005-01-24	79970			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2005-01-31	59659			CHEF DEQUIPE - VOIRIE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2005-02-28	73254			CHEF DEQUIPE - VOIRIE (SIU)/JOURNALIER (SIGNALISATION)	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2005-02-28	80259			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2005-03-02	68593			TECHNICIEN EN ARBORICULTURE	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
2005-03-04	80234			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2005-03-31	57307			CHEF DEQUIPE - CONSTRUCTION DES INFRASTRUCTURES URBAINES	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2005-05-23	77008			OPERATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE SOUFFLEUR RAMASSE-FEUILLES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2005-05-27	73932			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2005-06-30	69419			OPERATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE SOUFFLEUR RAMASSE-FEUILLES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2005-07-11	83154			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM; CENTRES
2005-08-13	76828			PREPOSE ENT. RAC. AQUÉ EGOUT/SU PREP. SERV AQUEDUC ET EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2005-10-02	80697			OP B CAMION ARR R/SU CH B/SU OP B BAL RUE/SU OP C CHAR TROT	SEV-VOIRIE
2005-10-11	57257			OPERATEUR C- TRACTEUR TONDEUSE/OP. C - CHARRUE TROTTOIRS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2005-12-04	83691			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2005-12-10	82784			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2005-12-29	81448			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2005-12-29	81695			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2006-01-01	76463			JOURNALIER	SEV-VOIRIE
2006-02-15	83147			CHEF DEQUIPE - ATELIERS MECANIQUES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2006-03-30	77057			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2006-04-04	76356			PREPOSE AU TRANSPORT DES VEHICULES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2006-04-07	76414			OP. C - CHARRUE TROTTOIRS/CHEF DEQUIPE PARCS ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2006-04-07	82032			CHEF DEQUIPE - AQUEDUC ET EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2006-05-20	81943			CHEF DEQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
2006-06-21	79004			OPERATEUR C- TRACTEUR TONDEUSE/OP. C - CHARRUE TROTTOIRS	SEV-VOIRIE
2006-07-16	63164			CHEF DEQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
2006-08-15	76455			RESPONSABLE DE PARCS ET TOURNEE/OPERATEUR C - CHAR. TROT.	SEV-ENTRETIEN DES PARCS

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2006-09-20	82040			CHEF DEQUIPE	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2006-10-14	84679			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2006-10-15	76430			ARBORICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
2006-11-05	84705			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2006-12-04	84827			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2007-02-25	84721			PREPOSE A L'ECO-CENTRE/SUBSTITUT RESPONSABLE DE L'ECO-CENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2007-05-23	73452			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2007-05-27	81737			CHEF DEQUIPE PARCS ET ESPACES VERTS/JOURNALIER	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2007-06-29	80929			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2007-07-30	63560			PREPOSE INSPECTION DES INSTALLATIONS PARCS & ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2007-09-29	84898			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2007-10-05	84768			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2007-10-15	85165			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2007-12-30	84891			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2008-01-08	85144			OPERATEUR A - CHARGEUR DE COUR/CHAUFFEUR B	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2008-01-24	85194			OPERATEUR A - CAMION GRUE/OPERATEUR A NIVELEUSE	SEV-VOIRIE
2008-03-05	85237			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2008-05-19	84897			PREPOSE A L'ECO-CENTRE/SUBSTITUT RESPONSABLE DE L'ECO-CENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2008-06-09	85287			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2008-06-16	85473			OPERATEUR STAT. TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2008-06-22	85286			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2008-07-01	84944			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2008-07-13	85316			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2008-07-18	85292			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2008-07-29	84928			PREPOSE A L'ECO-CENTRE/SUBSTITUT RESPONSABLE DE L'ECO-CENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2008-08-01	85312			OP. B BALAI RUES/OP. C CHARRUE TROTTOIRS AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2008-08-27	63586			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2008-08-29	75804			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2008-09-23	85142			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/OP. C CHARRUE TROT AVEC BËNNE	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2008-09-26	79806			PREPOSE AUX VANNES ET FUITES DEAU	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2008-10-04	84947			JOURNALIER/S CH B/S OP C CH T/S OP B B R AR/S OP A NIV CH3V	SEV-VOIRIE
2008-11-04	85400			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2008-11-11	85311			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2008-11-12	83014			OP. B ROULEAU COMPACTEUR/OP.C CHARRUE TROTTOIRS AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2008-12-02	85314			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2008-12-14	85288			PREPOSE AUX REPARATIONS GENERALES/SOUDEUR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2009-01-18	85290			JOURNALIER/SUBSTITUT PREPOSE SERVICE AQUEDUC ET EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2009-01-25	85408			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2009-03-15	85614			MACHINISTE	SAE-ÉQUIPEMENTS
2009-06-13	85542			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2009-06-29	85279			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2009-07-06	85851			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2009-07-17	84925			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2009-08-22	85284			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2009-11-09	85598			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2009-12-01	89084			RESPONSABLE DE LA BASE PLEIN AIR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2010-01-01	85623			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2010-01-22	85881			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2010-03-07	85687			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2010-05-28	85293			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2010-06-12	85748			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2010-06-21	85861			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2010-07-27	85196			JOURNALIER/S CH B/S OP C CH T/S OP B B R AR/S OP A NIV CH3V	SEV-VOIRIE
2010-08-14	85291			CHEF DEQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2010-09-25	89380			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2010-10-07	89387			MANUTENTIONNAIRE/SUBSTITUT CHAUFFEUR B	SAE-GESTION DES INVENTAIRES
2010-10-18	89418			JOURNALIER/SU CH B/SU OP. C CHAR TROT/SU OP. B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2010-10-19	85852			OP. B ROULEAU COMPACTEUR/OP.C CHARRUE TROTTOIRS AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2010-11-22	89430			PREPOSE SIGNALISATION CHANTIERS/SUBSTITUT PREPOSE SIGNALIS	SIU-SIGNALISATION
2011-01-03	85803			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2011-01-05	89391			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2011-01-11	89398			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2011-04-26	89018			CHEF DEQUIPE/HORTICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULT
2011-06-27	89639			TECHNICIEN OPERATIONS ENVIRONNEMENTALES	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2011-08-24	89376			OP. C - TRACTEUR TONDEUSE/OP. MECANICIEN REMONTEE MEC.	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2011-09-17	89651			CHEF DEQUIPE - SIGNALISATION	SIU-SIGNALISATION
2011-09-18	89115			OPERATEUR A - CAMION SEMI-REMORQUE	SEV-VOIRIE
2012-03-16	89723			OPERATEUR A - NIVELEUSE	SEV-VOIRIE
2012-05-06	89576			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2012-05-07	89773			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2012-05-27	89816			CHEF DEQUIPE - ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2012-06-05	89847			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2012-06-14	89715			OPERATEUR B CAMION ARROSOIR/OPERATEUR A CHARGEUR	SEV-VOIRIE
2012-07-10	89857			JOURNALIER/OP C CH TROT/S CH B/S OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2012-08-26	89777			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2012-08-30	89771			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2012-12-14	89765			JOURNALIER/SU CH B/SU OP. C CHAR TROT/SU OP. B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2012-12-26	89766			OP. C TRACTEUR FERME & GAZON/OP-MECANICIEN REMONTES MECAN	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2013-02-08	89997			CHEF DEQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
2013-02-25	89775			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/OP. C CHARRUE TROT AVEC BENNE	SIU-CONSTRUCTION ET CHANTIERS
2013-03-04	90008			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU MANUTENTIONNAIRE	SEV-VOIRIE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2013-03-27	84678			OPERATEUR A - PROFILEUSE D'ASPHALTE/OPERATEUR A - CHARGEUR	SEV-VOIRIE
2013-03-29	90013			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2013-03-30	90014			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2013-05-02	90044			JOURNALIER/S CH B/S OP C CH TROT/S OP B BALAI RUE ARR/S OP A CH 3	SEV-VOIRIE
2013-05-05	90046			JOURNALIER/S CH B/S OP C CH TROT/S OP B BALAI RUE ARR/S OP A CH 3	SEV-VOIRIE
2013-05-16	90058			JOURNALIER/SU CH B/SU OP. C CHAR TROT/SU OP. B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2013-06-24	89813			POSEUR COFFRAGES/JOURNALIER/SU CHAUFFEUR B/SU OP. B-C	SEV-VOIRIE
2013-09-15	89408			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2013-10-14	90195			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2013-11-03	90057			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF DEQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE
2014-02-17	90357			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2014-03-03	64642			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2014-03-05	90361			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2014-05-10	90379			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2014-05-19	90396			JOURNALIER/SUBSTITUT PREPOSE SERVICE AQUEDUC ET EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2014-06-03	90508			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2014-08-21	90047			CHEF DEQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2014-08-23	90039			PREPOSE A LA COUR ET AU LAVAGE DE VEHICULES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2014-10-16	90559			JOURNALIER/SUBST CHAUF B/SUBST OP-A RETROCAVEUSE	SEV-VOIRIE
2014-10-20	90604			CHEF DEQUIPE - MECANIQUE DU BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2014-10-21	90060			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF DEQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE
2014-12-04	90391			PREPOSE AUX PISCINES ET JEUX D'EAU/JOURNALIER	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2015-03-11	90667			CHEF DEQUIPE - ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2015-03-26	90451			PEINTRE-TRACEUR/SUBST. PREPOSE SIGNALISATION DE CHANTIERS	SIU-SIGNALISATION
2015-08-14	90147			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF DEQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE
2016-05-01	90696			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF DEQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2016-07-31	90866			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2017-04-03	91184			SOUDEUR	SAE-ÉQUIPEMENTS
2017-05-14	91269			INSTRUCTEUR-ACCOMPAGNATEUR	SEV-VOIRIE
2017-05-24	91226			PREPOSE A LA SIGNALISATION DE CHANTIERS	SIU-SIGNALISATION
2017-06-06	91337			TECHNICIEN - ENTRETIEN DU RESEAU	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC/
2017-06-12	90262			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2017-12-04	91477			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2018-02-01	91443			OPERATEUR A - PROFILEUSE DASPHALTE/OPERATEUR A - CHARGEUR	SEV-VOIRIE
2018-02-12	90881			CHEF DEQUIPE - ATELIERS MECANIQUES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2018-04-10	91255			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2018-05-19	92773			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2018-07-21	91217			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2018-08-10	92921			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2019-01-07	92974			MECANICIEN - BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2019-01-28	93027			MECANICIEN - BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2019-03-25	93320			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2019-04-25	93558			PREPOSE A LA REPARATION ET A L'ENT. PREVENTIF DES BATIMENTS	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2019-04-30	92804			PREPOSE SIGNALISATION CHANTIERS/SUBSTITUT PREPOSE SIGNALIS	SIU-SIGNALISATION
2019-05-25	92864			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2019-09-03	91256			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2019-09-21	94079			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2020-02-10	95530			PLOMBIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2020-04-15	92725			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2020-05-07	96893			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2020-07-10	94282			CHAUFFEUR B + 8845 KG/SUBST INSTRUCTEUR ACCOMPAGNATEUR	SEV-VOIRIE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	FONCTION	SERVICE
2020-09-08	97955			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2020-10-19	97944			PLOMBIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2020-11-10	98077			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2021-02-15	98567			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2021-03-30	99041			TECHNICIEN EN TRAITEMENT DE LEAU ET ENVIRONNEMENT	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2021-04-19	98992			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-OPERATION ET TRAIT. EAUX
2021-05-31	99346			MECANICIEN - BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2021-08-02	100030			MECANICIEN - EQUIPEMENTS MOTORISES	SAE-ÉQUIPEMENTS
2021-08-24	99591			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES

**ANNEXE C-2**  
**LISTE D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET AU 21 MAI 2022**  
**STATUT RÉGULIER SAISONNIER**

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
1995-06-13	15065		
2003-10-28	62646		
2004-09-20	69716		
2005-09-17	76489		
2005-09-23	74286		
2006-07-04	80739		
2006-09-08	73221		
2006-12-30	78568		
2007-01-22	78857		
2007-04-23	80747		
2007-06-03	67561		
2007-10-18	63123		
2008-02-14	85136		
2008-04-20	84927		
2008-07-27	70003		
2008-08-19	67348		
2008-09-08	84929		
2008-12-24	85282		
2009-10-11	85313		
2009-11-26	85276		
2010-01-18	85295		
2010-03-28	85275		
2010-07-16	85764		
2010-10-14	70201		
2010-10-28	82206		
2010-12-16	85661		
2011-01-07	85281		
2011-02-28	85696		
2011-03-30	83055		
2011-07-24	89395		
2011-09-02	85860		
2011-10-18	89590		
2011-11-14	89359		
2011-12-06	85859		
2012-04-29	89739		
2012-05-04	89671		
2012-06-04	89591		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2012-09-07	89381		
2012-09-10	89589		
2012-09-12	85562		
2012-11-16	85319		
2012-12-08	85359		
2012-12-21	89633		
2013-02-27	89383		
2013-05-29	89388		
2013-08-20	85716		
2013-09-25	90049		
2013-10-20	89778		
2013-11-07	89780		
2014-05-28	90393		
2014-07-20	90381		
2014-07-25	90389		
2014-09-10	89919		
2014-09-25	85310		
2014-10-02	90400		
2014-10-08	65672		
2014-11-15	90061		
2015-01-14	90045		
2015-01-25	89994		
2015-03-02	90397		
2015-04-17	90398		
2015-04-23	90051		
2015-04-26	90395		
2015-05-18	90040		
2015-05-24	89503		
2015-06-12	90697		
2015-06-29	89532		
2015-07-12	90394		
2015-07-27	90042		
2015-08-08	90260		
2015-09-14	90694		
2015-09-28	90453		
2015-10-05	90259		
2015-12-05	90684		
2016-02-03	90712		
2016-03-09	90729		
2016-03-27	90399		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2016-04-17	90683		
2016-05-06	90700		
2016-05-28	90970		
2016-05-31	90589		
2016-06-24	91025		
2016-07-01	90687		
2016-07-19	90695		
2016-08-24	90043		
2016-09-03	90692		
2016-09-11	90193		
2016-09-20	90364		
2016-10-02	90577		
2016-11-02	90682		
2016-11-08	91023		
2016-11-20	90945		
2016-11-22	91108		
2016-12-11	90580		
2017-01-20	85369		
2017-02-18	90688		
2017-04-15	90698		
2017-04-23	90333		
2017-05-14	91180		
2017-05-21	90689		
2017-05-22	90974		
2017-06-11	90750		
2017-07-21	91227		
2017-08-01	90972		
2017-08-22	90690		
2017-09-14	90021		
2017-10-03	90452		
2017-10-05	89898		
2017-10-13	91236		
2017-11-29	91235		
2017-12-09	90655		
2018-01-14	91224		
2018-01-25	90954		
2018-02-04	91406		
2018-02-07	91285		
2018-02-16	91179		
2018-04-16	91412		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2018-04-28	91210		
2018-05-17	91415		
2018-06-21	84950		
2018-07-06	91272		
2018-08-31	90093		
2018-09-03	90132		
2018-09-24	90283		
2018-09-28	91059		
2018-10-23	92946		
2018-12-01	92772		
2019-01-24	90947		
2019-02-18	92829		
2019-03-04	92774		
2019-03-20	92801		
2019-03-25	91259		
2019-04-15	92806		
2019-05-02	91340		
2019-05-28	90999		
2019-05-29	91091		
2019-06-03	93593		
2019-06-06	91751		
2019-06-16	93566		
2019-07-09	94025		
2019-08-06	94054		
2019-08-10	92805		
2019-08-18	93591		
2019-08-20	93816		
2019-09-23	94086		
2019-10-07	94201		
2019-10-09	92911		
2019-10-16	93564		
2019-10-19	93565		
2019-11-16	92906		
2019-11-19	92770		
2019-12-03	93596		
2019-12-03	92887		
2019-12-03	93405		
2019-12-11	92913		
2019-12-21	93407		
2019-12-29	90851		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2020-01-03	94624		
2020-01-11	93910		
2020-01-16	93538		
2020-01-19	93416		
2020-01-20	93408		
2020-02-03	94296		
2020-03-05	93590		
2020-03-18	93548		
2020-04-05	89313		
2020-04-06	89141		
2020-04-10	92769		
2020-05-05	96256		
2020-05-11	93562		
2020-05-28	95255		
2020-06-02	93415		
2020-07-03	93719		
2020-07-06	97111		
2020-08-07	97110		
2020-08-27	95895		
2020-08-28	94663		
2020-09-02	93539		
2020-09-05	92910		
2020-09-12	93491		
2020-10-24	94703		
2020-11-10	96343		
2020-11-12	93878		
2020-11-28	93568		
2020-12-08	95850		
2020-12-11	94056		
2020-12-19	95713		
2021-01-02	95717		
2021-01-07	96715		
2021-01-11	96466		
2021-01-12	89713		
2021-01-29	96229		
2021-02-07	95890		
2021-03-16	95437		
2021-03-30	96247		
2021-04-12	93997		
2021-04-12	96757		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2021-05-03	98575		
2021-05-03	98737		
2021-05-07	99372		
2021-05-08	98008		
2021-05-16	99369		
2021-05-17	99188		
2021-05-19	97792		
2021-05-21	95732		
2021-05-27	92956		
2021-06-14	95434		
2021-06-18	90792		
2021-06-18	98378		
2021-06-28	99474		
2021-08-23	100574		
2021-09-20	100917		

**ANNEXE C-3**  
**LISTE D'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET AU 21 MAI 2022**  
**TOUS STATUTS CONFONDUS**

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
1980-11-06	63339		
1986-05-26	62786		
1987-08-31	62901		
1987-10-29	23432		
1987-12-22	19786		
1988-05-30	25437		
1988-11-15	63347		
1990-08-06	25445		
1992-03-15	42937		
1992-06-21	31310		
1992-07-29	27664		
1993-09-29	47316		
1994-03-27	27169		
1994-05-27	33167		
1994-05-30	62539		
1994-07-25	63305		
1995-03-27	49338		
1995-06-13	15065		
1995-08-29	33118		
1995-09-07	62810		
1995-09-21	30866		
1995-12-10	62547		
1995-12-20	63172		
1996-01-16	35501		
1996-03-29	62877		
1996-04-16	40717		
1997-02-25	62927		
1997-06-12	63180		
1997-07-06	62893		
1997-07-19	50823		
1998-01-17	40725		
1998-06-05	62851		
1998-06-21	63206		
1998-07-13	55327		
1998-08-31	50930		
1998-12-04	62703		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2000-05-20	56515		
2000-09-18	63446		
2000-10-16	62414		
2001-02-25	63362		
2001-03-10	59626		
2001-05-25	62588		
2001-06-09	58354		
2001-06-11	56432		
2001-11-12	60053		
2002-02-25	56911		
2002-06-07	63024		
2002-07-02	54460		
2002-07-04	68577		
2002-07-21	68528		
2002-08-03	68569		
2002-08-07	68486		
2002-09-30	70888		
2002-12-17	69724		
2002-12-21	57000		
2003-02-03	71787		
2003-02-06	69518		
2003-06-03	73239		
2003-06-05	70862		
2003-06-12	73098		
2003-08-23	63040		
2003-09-05	71399		
2003-10-23	60913		
2003-10-28	62646		
2003-12-22	73197		
2004-01-18	58412		
2004-02-03	69443		
2004-02-09	73916		
2004-03-02	73346		
2004-03-31	73809		
2004-04-21	76265		
2004-05-02	76406		
2004-06-01	70037		
2004-06-07	68585		
2004-06-26	71423		
2004-07-29	76372		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2004-08-04	79210		
2004-09-20	69716		
2004-10-27	76497		
2004-11-18	63602		
2004-12-05	79079		
2004-12-07	72405		
2004-12-09	66571		
2004-12-15	59329		
2005-01-24	79970		
2005-01-31	59659		
2005-02-28	73254		
2005-02-28	80259		
2005-03-02	68593		
2005-03-04	80234		
2005-03-31	57307		
2005-05-23	77008		
2005-05-27	73932		
2005-06-30	69419		
2005-07-11	83154		
2005-08-13	76828		
2005-09-17	76489		
2005-09-23	74286		
2005-10-02	80697		
2005-10-11	57257		
2005-12-04	83691		
2005-12-10	82784		
2005-12-29	81448		
2005-12-29	81695		
2006-01-01	76463		
2006-02-15	83147		
2006-03-30	77057		
2006-04-04	76356		
2006-04-07	76414		
2006-04-07	82032		
2006-05-20	81943		
2006-06-21	79004		
2006-07-04	80739		
2006-07-16	63164		
2006-08-15	76455		
2006-09-08	73221		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2006-09-20	82040		
2006-10-14	84679		
2006-10-15	76430		
2006-11-05	84705		
2006-12-04	84827		
2006-12-30	78568		
2007-01-22	78857		
2007-02-25	84721		
2007-04-23	80747		
2007-05-23	73452		
2007-05-27	81737		
2007-06-03	67561		
2007-06-29	80929		
2007-07-30	63560		
2007-09-29	84898		
2007-10-05	84768		
2007-10-15	85165		
2007-10-18	63123		
2007-12-30	84891		
2008-01-08	85144		
2008-01-24	85194		
2008-02-14	85136		
2008-03-05	85237		
2008-04-20	84927		
2008-05-19	84897		
2008-06-09	85287		
2008-06-16	85473		
2008-06-22	85286		
2008-07-01	84944		
2008-07-13	85316		
2008-07-18	85292		
2008-07-27	70003		
2008-07-29	84928		
2008-08-01	85312		
2008-08-19	67348		
2008-08-27	63586		
2008-08-29	75804		
2008-09-08	84929		
2008-09-23	85142		
2008-09-26	79806		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2008-10-04	84947		
2008-11-04	85400		
2008-11-11	85311		
2008-11-12	83014		
2008-12-02	85314		
2008-12-14	85288		
2008-12-24	85282		
2009-01-18	85290		
2009-01-25	85408		
2009-03-15	85614		
2009-06-13	85542		
2009-06-29	85279		
2009-07-06	85851		
2009-07-17	84925		
2009-08-22	85284		
2009-10-11	85313		
2009-11-09	85598		
2009-11-26	85276		
2009-12-01	89084		
2010-01-01	85623		
2010-01-18	85295		
2010-01-22	85881		
2010-03-07	85687		
2010-03-28	85275		
2010-05-28	85293		
2010-06-12	85748		
2010-06-21	85861		
2010-07-16	85764		
2010-07-27	85196		
2010-08-14	85291		
2010-09-25	89380		
2010-10-07	89387		
2010-10-14	70201		
2010-10-18	89418		
2010-10-19	85852		
2010-10-28	82206		
2010-11-22	89430		
2010-12-16	85661		
2011-01-03	85803		
2011-01-05	89391		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2011-01-07	85281		
2011-01-11	89398		
2011-02-28	85696		
2011-03-30	83055		
2011-04-26	89018		
2011-06-27	89639		
2011-07-24	89395		
2011-08-24	89376		
2011-09-02	85860		
2011-09-17	89651		
2011-09-18	89115		
2011-10-18	89590		
2011-11-14	89359		
2011-12-06	85859		
2012-03-16	89723		
2012-04-29	89739		
2012-05-04	89671		
2012-05-06	89576		
2012-05-07	89773		
2012-05-27	89816		
2012-06-04	89591		
2012-06-05	89847		
2012-06-14	89715		
2012-07-10	89857		
2012-08-26	89777		
2012-08-30	89771		
2012-09-07	89381		
2012-09-10	89589		
2012-09-12	85562		
2012-11-16	85319		
2012-12-08	85359		
2012-12-14	89765		
2012-12-21	89633		
2012-12-26	89766		
2013-02-08	89997		
2013-02-25	89775		
2013-02-27	89383		
2013-03-04	90008		
2013-03-27	84678		
2013-03-29	90013		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2013-03-30	90014		
2013-05-02	90044		
2013-05-05	90046		
2013-05-16	90058		
2013-05-29	89388		
2013-06-24	89813		
2013-08-20	85716		
2013-09-15	89408		
2013-09-25	90049		
2013-10-14	90195		
2013-10-20	89778		
2013-11-03	90057		
2013-11-07	89780		
2014-02-17	90357		
2014-03-03	64642		
2014-03-05	90361		
2014-05-10	90379		
2014-05-19	90396		
2014-05-28	90393		
2014-06-03	90508		
2014-07-20	90381		
2014-07-25	90389		
2014-08-21	90047		
2014-08-23	90039		
2014-09-10	89919		
2014-09-25	85310		
2014-10-02	90400		
2014-10-08	65672		
2014-10-16	90559		
2014-10-20	90604		
2014-10-21	90060		
2014-11-15	90061		
2014-12-04	90391		
2015-01-14	90045		
2015-01-25	89994		
2015-03-02	90397		
2015-03-11	90667		
2015-03-26	90451		
2015-04-17	90398		
2015-04-23	90051		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2015-04-26	90395		
2015-05-18	90040		
2015-05-24	89503		
2015-06-12	90697		
2015-06-29	89532		
2015-07-12	90394		
2015-07-27	90042		
2015-08-08	90260		
2015-08-14	90147		
2015-09-14	90694		
2015-09-28	90453		
2015-10-05	90259		
2015-12-05	90684		
2016-02-03	90712		
2016-03-09	90729		
2016-03-27	90399		
2016-04-17	90683		
2016-05-01	90696		
2016-05-06	90700		
2016-05-28	90970		
2016-05-31	90589		
2016-06-24	91025		
2016-07-01	90687		
2016-07-19	90695		
2016-07-31	90866		
2016-08-24	90043		
2016-09-03	90692		
2016-09-11	90193		
2016-09-20	90364		
2016-10-02	90577		
2016-11-02	90682		
2016-11-08	91023		
2016-11-20	90945		
2016-11-22	91108		
2016-12-11	90580		
2017-01-20	85369		
2017-02-18	90688		
2017-04-03	91184		
2017-04-15	90698		
2017-04-23	90333		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2017-05-14	91180		
2017-05-14	91269		
2017-05-21	90689		
2017-05-22	90974		
2017-05-24	91226		
2017-06-06	91337		
2017-06-11	90750		
2017-06-12	90262		
2017-07-21	91227		
2017-08-01	90972		
2017-08-22	90690		
2017-09-14	90021		
2017-10-03	90452		
2017-10-05	89898		
2017-10-13	91236		
2017-11-29	91235		
2017-12-04	91477		
2017-12-09	90655		
2018-01-14	91224		
2018-01-25	90954		
2018-02-01	91443		
2018-02-04	91406		
2018-02-07	91285		
2018-02-12	90881		
2018-02-16	91179		
2018-04-10	91255		
2018-04-16	91412		
2018-04-28	91210		
2018-05-17	91415		
2018-05-19	92773		
2018-06-21	84950		
2018-07-06	91272		
2018-07-21	91217		
2018-08-10	92921		
2018-08-31	90093		
2018-09-03	90132		
2018-09-24	90283		
2018-09-28	91059		
2018-10-23	92946		
2018-12-01	92772		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2019-01-07	92974		
2019-01-24	90947		
2019-01-28	93027		
2019-02-18	92829		
2019-03-04	92774		
2019-03-20	92801		
2019-03-25	91259		
2019-03-25	93320		
2019-04-15	92806		
2019-04-25	93558		
2019-04-30	92804		
2019-05-02	91340		
2019-05-25	92864		
2019-05-28	90999		
2019-05-29	91091		
2019-06-03	93593		
2019-06-06	91751		
2019-06-16	93566		
2019-07-09	94025		
2019-08-06	94054		
2019-08-10	92805		
2019-08-18	93591		
2019-08-20	93816		
2019-09-03	91256		
2019-09-21	94079		
2019-09-23	94086		
2019-10-07	94201		
2019-10-09	92911		
2019-10-16	93564		
2019-10-19	93565		
2019-11-16	92906		
2019-11-19	92770		
2019-12-03	92887		
2019-12-03	93405		
2019-12-03	93596		
2019-12-11	92913		
2019-12-21	93407		
2019-12-29	90851		
2020-01-03	94624		
2020-01-11	93910		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2020-01-16	93538		
2020-01-19	93416		
2020-01-20	93408		
2020-02-03	94296		
2020-02-10	95530		
2020-03-05	93590		
2020-03-18	93548		
2020-04-05	89313		
2020-04-06	89141		
2020-04-10	92769		
2020-04-15	92725		
2020-05-05	96256		
2020-05-07	96893		
2020-05-11	93562		
2020-05-28	95255		
2020-06-02	93415		
2020-07-03	93719		
2020-07-06	97111		
2020-07-10	94282		
2020-08-07	97110		
2020-08-27	95895		
2020-08-28	94663		
2020-09-02	93539		
2020-09-05	92910		
2020-09-08	97955		
2020-09-12	93491		
2020-10-19	97944		
2020-10-24	94703		
2020-11-10	96343		
2020-11-10	98077		
2020-11-12	93878		
2020-11-28	93568		
2020-12-08	95850		
2020-12-11	94056		
2020-12-19	95713		
2021-01-02	95717		
2021-01-07	96715		
2021-01-11	96466		
2021-01-12	89713		
2021-01-29	96229		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2021-02-07	95890		
2021-02-15	98567		
2021-03-16	95437		
2021-03-30	96247		
2021-03-30	99041		
2021-04-12	93997		
2021-04-12	96757		
2021-04-19	98992		
2021-05-03	98575		
2021-05-03	98737		
2021-05-07	99372		
2021-05-08	98008		
2021-05-16	99369		
2021-05-17	99188		
2021-05-19	97792		
2021-05-21	95732		
2021-05-27	92956		
2021-05-31	99346		
2021-06-14	95434		
2021-06-18	90792		
2021-06-18	98378		
2021-06-28	99474		
2021-08-02	100030		
2021-08-23	100574		
2021-08-24	99591		
2021-09-20	100917		

## ANNEXE D – MÉTHODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET (ETC)

### Objet : Méthode de calcul de l'ancienneté d'équivalent de temps complet (ETC)

L'ancienneté d'équivalent de temps complet (ETC) est calculée de la façon suivante :

- 1.01 Pour le temps travaillé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le calcul de l'ancienneté d'équivalent de temps complet (ETC), tel qu'établi à l'entente relative aux modalités d'intégration des cols bleus intervenue avec le Comité de transition le 3 décembre 2001, est immuable et ne peut pas être contesté.
- 1.02 Pour le temps travaillé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, il est accumulé :
  - a) Pour les salariés permanents, un an d'ancienneté d'équivalent de temps complet par année de calendrier à compter de leur date de permanence.
  - b) Pour les salariés réguliers saisonniers, les modalités suivantes s'appliquent :
    - i. L'ancienneté d'équivalent de temps complet (ETC) des salariés réguliers saisonniers est établie de façon à tenir compte du total des heures rémunérées au taux régulier depuis la première date d'embauche.
    - ii. Sont inclus dans le total des heures rémunérées au taux régulier :
      - travail au taux régulier;
      - absences pour congé annuel;
      - reprise de temps de travail supplémentaire;
      - heures perdues en lésion professionnelle, en jours de maladie reconnue ou indemnisées par la Société de l'assurance automobile jusqu'à la date de mise à pied;
      - absence pour congé de maternité et de paternité jusqu'à la date de mise à pied;
      - absence pour congé parental jusqu'à la date de mise à pied;
      - absence pour congé férié;
      - absence pour congé spécial;
      - absence pour congé mobile;
      - permission spéciale;
      - travail au taux régulier à la Ville à l'extérieur de l'unité des cols bleus, après avoir été embauché dans l'unité des cols bleus et avoir acquis son droit d'ancienneté d'équivalent de temps complet et son droit de rappel. Le temps est reconnu jusqu'à la date de mise à pied dans l'unité des cols bleus.
- 1.03 Lorsqu'un salarié acquiert le statut de salarié permanent, la Ville reconnaît, dans le calcul de son ancienneté d'équivalent de temps complet, le temps qu'il a travaillé à titre de salarié régulier saisonnier en vertu des principes émis aux articles 1.01 et/ou 1.02.

## **ANNEXE E – POSTES SUJETS À DES HORAIRES DIFFÉRENTS DE LA SEMAINE NORMALE**

La présente annexe s'applique aussi lorsqu'un poste prévu à la présente annexe est combiné à un autre pour en faire un poste combiné

Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien

Apprentie ou apprenti en mécanique

Balai à trottoirs/Op. C - Charrue à trottoirs

Balai de rues

Camion arrosoir de rues

Carrossière ou carrossier

Chef d'équipe- Entretien sanitaire et événements

Chef d'équipe - Écocentres

Chef d'équipe-parcs et espaces verts

Chef d'équipe – Ateliers mécaniques

Chef d'équipe – Répartition des appels de service

Commissionnaire

Équipe de peinture à la signalisation

Équipe réparation collecteurs

Horticultrice ou horticulteur

Journalière ou journalier à la signalisation

Préposée ou préposé aux parcs au Mont-Bellevue

Journalière ou journalier parcs et espaces verts

Machiniste

Mécanicienne ou mécanicien équipements motorisés

Opératrice-mécanicienne ou opérateur-mécanicien en traitement et distribution

Neigiste

Opératrice ou opérateur - station de traitement d'eau

Opératrice A ou opérateur A - Camion à chargement avant ou à bras mécanisé

Opératrice C ou opérateur C et les substituts parcs et espaces verts

Opératrice A substitut ou opérateur A substitut camion à chargement avant ou à bras mécanisé

Opératrice ou opérateur – Camion transroulier

Opératrice ou opérateur chargeur  
Opératrice ou opérateur – Chargeur écocentres<sup>5</sup>  
Opératrice ou opérateur – Dameuse  
Opératrice substitut ou opérateur substitut camion à chargement avant ou à bras mécanisé  
Opératrice-mécanicienne ou opérateur-mécanicien de remontées mécaniques (au Mont-Bellevue)  
Postes reliés au déneigement (incluant préposée ou préposé surveillance neige)  
Peintre-traceuse ou peintre-traceur  
Préposée ou préposé à la cour et au lavage de véhicules  
Préposée ou préposé à la signalisation de chantiers  
Préposée ou préposé à l'entretien sanitaire et les substituts  
Préposée ou préposé à la répartition des appels de service et substituts  
Préposée ou préposé aux vannes et aux fuites d'eau  
Préposée ou préposé à l'écocentre  
Préposée ou préposé au parc à neige  
Préposée ou préposé au service d'aqueduc et d'égout et les substituts  
Préposée ou préposé au transport de véhicules  
Préposée ou préposé aux centres récréatifs et les substituts  
Préposée ou préposé aux parcs  
Préposée ou préposé aux piscines et jeux d'eau  
Préposée ou préposé entretien et soutien aux événements  
Responsable base de plein-air  
Responsable des centres récréatifs  
Responsable de l'écocentre  
Responsable de parcs et tournée  
Responsable du curage des réseaux  
Soudeuse ou soudeur  
Technicienne ou technicien aux opérations environnementales  
Technicienne responsable ou technicien responsable matières résiduelles

---

<sup>5</sup> Sous réserve des griefs déposés par le Syndicat relativement à cette fonction.

Pour les postes prévus à la présente annexe, lors de toute absence du travail pour maladie, accident du travail ou congé spécial, la Ville paie pour l'absence un montant égal au nombre d'heures prévues selon l'horaire en vigueur.

## ANNEXE F – DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI SUR CERTAINES MACHINERIES (DIVISION VOIRIE)

**Objet : Durée de la période d'essai sur certaines machineries (Division voirie)**

<u>Types de pièces</u>	<u>Nombre d'heures maximum d'opération</u>
➤ Arrosoir de rues	60 heures
➤ Balai à trottoirs	60 heures
➤ Balai de rues	60 heures
➤ Camion à bras mécanisé	200 heures
➤ Camion à chargement avant	200 heures
➤ Camion 6 et 10 roues (plus de 8845 kg)	200 heures
➤ Chargeur	120 heures
➤ Chargeur écocentres*	60 heures
➤ Charrue à trottoirs	60 heures
➤ Charrue et épandeur	60 heures
➤ Pelle excavatrice	280 heures
➤ Camion grue	320 heures
➤ Niveleuse	280 heures
➤ Profileuse d'asphalte	120 heures
➤ Rétrocaveuse	280 heures
➤ Rouleau compacteur	60 heures
➤ Semi-remorque	60 heures
➤ Transroulier	60 heures

*\*Sous réserve des griefs déposés par le Syndicat relativement à cette fonction.*

## ANNEXE G – PIÈCES GARANTISSANT UN TAUX DE SALAIRE À L'ANNÉE

Objet : Pièces garantissant un taux de salaire à l'année

Nombre de pièces	Description
1	Arrosoir de rues
12	Camion à bras mécanisé
2	Camion à chargement avant
23	Camions 6 et 10 roues (plus de 8845 kg)
1	Chargeur
1	Camion écoureur d'égout vacuum
1	Niveleuse
1	Camion semi-remorque
4	Tracteur tondeuse 72" et plus avec accessoires si requis
1	Manutentionnaire
2	Transroulier
2	Chargeur écocentres *

*\*Sous réserve des griefs déposés par le Syndicat relativement à cette fonction.*

## ANNEXE H – PIÈCES DONT LA VALEUR D'UTILISATION EST INFÉRIEURE À HUIT (8) MOIS

Objet : Pièces dont la valeur d'utilisation est inférieure à huit (8) mois

Nombre de pièces	Description	Valeur en mois d'utilisation
1	Arrosoir de rues	6
1	Balai à trottoir	6
2	Balai de rue	6
1	Grue	6
4	Camion 6-10 roues (plus de 8845 kg)	6
8	Chargeur	6
18	Charrue à trottoir	6
1	Dameuse	4
5	Niveleuse	6
2	Profileuse d'asphalte	6
2	Rétrocaveuse	6
4	Rouleau compacteur	6
1	Tracteur de ferme	4
4	Tracteur tondeuse avec accessoires si requis	6

## **ANNEXE I – INDEMNITÉ COMPENSATOIRE – DÉPENSES RELATIVES AUX OUTILS**

### **Objet : Indemnité compensatoire – dépenses relatives aux outils**

La Ville rembourse, sur présentation des pièces justificatives appropriées, les dépenses relatives aux outils aux salariés, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de mille (1000 \$) dollars, pour les fonctions suivantes :

- Mécanicienne ou mécanicien équipements motorisés
- Soudeuse ou soudeur
- Machiniste
- Carrossière ou carrossier
- Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le montant est payé au prorata.

L'indemnité n'est pas payable si la Ville fournit les outils.

## ANNEXE J – MODALITÉS DE PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE

### Objet : Modalités de progression dans l'échelle salariale

1. Le salaire du salarié permanent progresse d'échelon annuellement à sa date d'ancienneté d'équivalent de temps complet jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de sa classe d'emploi.
2. Le salarié régulier saisonnier, occasionnel ou occasionnel affecté au déneigement progresse d'échelon à chaque 2080 heures régulières rémunérées jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de sa classe d'emploi.
3. Un nouveau salarié embauché temporairement ou de façon permanente peut se voir reconnaître de l'expérience acquise antérieurement à son entrée à la Ville, aux fins de détermination de son échelon et de son quantum de congés annuels.
4. Le salarié maintient le numéro d'échelon auquel son salaire est rendu dans sa nouvelle classe à la suite d'une promotion temporaire ou permanente, à une reclassification, une rétrogradation ou une réaffectation à la suite d'une abolition de poste et il continue sa progression jusqu'au salaire maximum de sa classe d'emploi (sous réserve de l'application de l'article 21.07 dans les cas d'abolition de poste).
5. Le salarié permanent dont le taux de salaire est supérieur au taux de salaire maximum de la classe de sa fonction qui obtient un poste de classe inférieure par affichage, reçoit le salaire maximum de la classe du poste obtenu par affichage.

## ANNEXE K – TRANSFERT TEMPORAIRE DES OPÉRATEURS ET CHAUFFEURS DE LA DIVISION VOIRIE

**Objet : Transfert temporaire des opérateurs et chauffeurs de la division voirie**

### DÉFINITIONS

- a) **Affichage** : Procédé par lequel un salarié applique à une fonction et est sélectionné. Se dit aussi de la fonction elle-même.
- b) **Attribution** : Décision par la Ville de confier une ou des machinerie(s) à un salarié, à la suite d'un affichage, de l'application de la convention collective ou d'une entente.
- c) **Affectation** : Décision de la Ville de confier une opération particulière, une activité ou un travail à un salarié.
- d) **Salarié en disponibilité** : Un salarié est en disponibilité lorsque la machinerie qui lui a été attribuée (soit par affichage ou par application de l'article 21.08 de la convention collective), est non disponible ou non requise.
- e) **Machinerie libre** : machinerie requise alors que le salarié à qui elle est attribuée est absent, ou encore qu'il est autrement dans l'impossibilité d'accomplir sa fonction, ou si telle machinerie n'a pas fait l'objet d'un affichage.
- i) **Salarié admissible** : Salarié dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité de la machinerie.

### RÈGLES SELON LESQUELLES SE FONT LES TRANSFERTS

1. L'affectation du salarié en disponibilité se fait selon l'ETC, dans le même quart de travail, pourvu qu'il soit inscrit sur la liste d'admissibilité concernée, dans l'ordre suivant :
  - a) Sur une machinerie libre dans la division;
  - b) En déplaçant dans sa division un salarié qui ne s'est pas fait attribuer une machinerie par affichage ou par application de l'article 21.08, et qui a moins d'ancienneté d'ETC;
  - c) À d'autres fonctions : Si aucune machinerie n'est disponible et si aucun salarié n'opère temporairement une machinerie, l'opérateur ou chauffeur en disponibilité est assigné à

d'autres fonctions. Lorsque plusieurs salariés sont ainsi affectés, le choix des fonctions déclarées disponibles par la Ville se fait par ETC.

3. Si, après l'affectation quotidienne des salariés, survient une demande fortuite pour une durée de moins d'une journée, la Ville peut y affecter le salarié admissible, selon l'ordre de la liste d'admissibilité, et qui est facilement disponible, à condition qu'il puisse assumer normalement le travail, sans période de formation ou d'exercice.

## ANNEXE L – CONDUITE DE MACHINERIE – DIVISION VOIRIE

### Objet : Conduite de machinerie – Division voirie

#### 1. Principes généraux - listes d'admissibilité

- 1.1 Une liste d'admissibilité de machinerie sert à identifier les salariés (permanents, réguliers saisonniers, occasionnels et occasionnels déneigement) qui répondent aux critères de base pour la conduite de la machinerie visée, et ce, afin de combler les besoins opérationnels. Pour être inscrit sur une liste, un salarié doit être affecté à la Division voirie pour la saison d'opération d'utilisation de la machinerie. Nonobstant ce qui précède, un maximum de cinq (5) salariés qui ne sont pas affectés à la Division voirie sont autorisés à être inscrits sur la liste d'admissibilité charrue à trottoirs.
- 1.2 Pour chaque machinerie de la Division voirie, il existe une liste d'admissibilité qui sert de référence pour attribuer le temps régulier et le temps supplémentaire. (Voir 2.6 pour l'ordre)
- 1.3 Chaque liste est mise à jour avant chaque début de saison (estivale ou hivernale) pour laquelle elle est applicable. Une copie des listes est transmise au Syndicat.
- 1.4 Après avoir reçu la formation requise, tout salarié obtenant un poste permanent est inscrit sur la (ou les) liste(s) d'admissibilité de la (ou des) machinerie(s) sur laquelle(lesquelles) il est attiré. Il peut également être inscrit sur d'autres listes d'admissibilité, selon les modalités prévues à l'article 4 de la présente annexe.
- 1.5 Après avoir reçu la formation requise et réussi l'évaluation (lorsqu'applicable), le substitut machinerie est inscrit à la (ou aux) liste(s) d'admissibilité assujettie(s).

#### 2. Attribution du travail

- 2.1 Le temps régulier est réservé aux salariés (permanents, réguliers saisonniers, occasionnels et occasionnels déneigement) qui sont affectés à la Division voirie au moment où le travail doit être effectué.
- 2.2 En temps régulier, un salarié permanent doit être assigné sur son affichage en priorité, à moins de faire l'objet d'une affectation conformément à l'article 21.08 a).
- 2.3 Les affectations saisonnières sont attribuées par la Ville selon l'ETC, à raison de deux (2) fois par année. Les salariés permanents doivent faire un choix en fonction de la machinerie liée à leur affichage, sous réserve de l'application de l'article 21.08 a). Les autres employés doivent faire leur choix en fonction des listes d'admissibilité auxquelles ils sont inscrits. La Ville se réserve le droit d'apporter ponctuellement des modifications aux affectations, de manière à combler un besoin opérationnel.

- 2.4 Si une machinerie requise pour les opérations est libre, elle est attribuée par ETC parmi les salariés inscrits sur la liste d'admissibilité disponibles au moment où le besoin est à combler, et ce, pour la semaine en cours. Si le besoin se prolonge au-delà de la semaine en cours, la machinerie est réofferte de façon hebdomadaire, à moins que l'article 21.08 a) de la convention collective s'applique.
- 2.5 Conformément à l'article 21.08 a) de la convention collective, les machineries considérées libres pour la saison, et pour lesquelles il est requis d'affecter un salarié, sont offertes lors du processus prévu à l'article 2.3 de la présente annexe.

### Temps supplémentaire

- 2.6 Chaque liste est structurée de manière à déterminer dans quel ordre ce temps supplémentaire doit être offert :
- Attitrés sur la machinerie (incluant les détenteurs d'un poste permanent combiné qui sont affectés en temps régulier sur la machinerie au cours de la saison où le temps supplémentaire doit être effectué et les salariés en fonction supérieure sur la machinerie en vertu de l'article 21.08 a)\*), par ordre d'ETC.
  - Tous les salariés détenteurs d'un poste permanent de substitut machinerie, par ordre d'ETC.
  - Tous les autres employés inscrits sur la liste, par ordre d'ETC.
- \*Pour toute la durée d'une affectation en fonction supérieure en vertu de l'article 21.08 a), un salarié ne peut être considéré parmi les attitrés dans la ou les liste(s) d'admissibilité du poste permanent qu'il détient.
- 2.7 Un salarié peut être requis de travailler en travail supplémentaire s'il est prévisible selon la Ville qu'elle n'aura pas le nombre de volontaires requis. La Ville procède alors par ordre inverse.
- 2.8 Un salarié dont le nom apparaît sur une liste et qui au moment de faire des appels, selon les modalités existantes, est non disponible, est réputé non disponible pour toutes les pièces déterminées pour le rappel en cours. Toutefois, si le salarié signifie lors de l'appel qu'il est disponible pour une autre pièce, son ordre de rappel pour cette pièce est maintenu. Quant au salarié qui n'est pas joint, il est réputé non disponible pour la pièce pour laquelle l'appel a été fait pour tout le rappel en cours mais conserve son ordre de rappel pour toute autre pièce.
- 2.9 Lorsqu'un salarié dont le nom apparaît sur une liste est requis de sortir en même temps que les salariés visés à l'article 10.02, le fait de ne pas être disponible sur une pièce ne doit pas être interprété comme un refus ou une non-disponibilité sur d'autres types de pièces.
- 2.10 Lorsqu'un salarié régulier saisonnier ou un salarié occasionnel cumule trois (3) refus non-justifiés et/ou non-réponses à l'intérieur d'une saison, il se voit retirer de la liste et ne peut la réintégrer sans l'autorisation préalable du directeur du service. Ce même principe s'applique au salarié permanent pour toute liste de machinerie pour laquelle il n'est pas attitré.

## 2.11 Postes combinés

Le salarié détenant un poste combiné dont l'une des machineries est réputée pour être utilisée en période estivale est considéré comme attiré sur cette machinerie du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> décembre. Il est considéré attiré sur l'autre machinerie, celle réputée être utilisée en période hivernale, du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars de l'année suivante.

Le salarié détenant un poste combiné dont l'une des machineries peut être opérée à l'année (ex. : niveleuse) ne peut être considéré attiré toute l'année sur celle-ci. La Ville détermine la période d'utilisation (estivale ou hivernale) pour cette machinerie, conformément au paragraphe précédent.

Advenant que les conditions climatiques exigent de devancer ou prolonger les périodes définies au 1<sup>er</sup> paragraphe, le gestionnaire qui requiert le changement avise le Service des ressources humaines afin qu'il modifie en conséquence les listes d'admissibilité.

## 3. Listes d'admissibilité

3.1 Les listes d'admissibilités en vigueur en date de la signature de la convention collective sont les suivantes :

- Balai à trottoirs
- Balai de rues
- Arrosoir de rues
- Chargeur
- Charrue à trottoirs
- Charrue et épandeur
- Grue
- Niveleuse
- Pelle excavatrice
- Profileuse d'asphalte
- Rétrocaveuse
- Semi-remorque
- Camions 6 et 10 roues
- Bris chauffeurs de camion (BRICAM)
- Camion à bras mécanisé
- Camion à chargement avant
- Chargeur écocentres<sup>6</sup>
- Rouleau compacteur
- Transroulier

---

<sup>6</sup>Sous réserve des griefs déposés par le Syndicat relativement à cette fonction.

- 3.2 Cette énumération ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de la Ville d'ajouter, de retrancher, de modifier ou de fusionner le nombre et la variété des listes d'admissibilité.
- 3.3 Lors de la distribution de temps supplémentaire, autre qu'en continuité, lorsque survient un bris d'aqueduc ou d'égout nécessitant l'utilisation d'un camion dix (10) roues, la liste Bris chauffeurs de camion (BRICAM) est utilisée.

#### **4. Recrutement – inscription listes d'admissibilité**

- 4.1 Lorsque la Ville juge nécessaire de faire du recrutement pour une machinerie, un avis pour recruter le personnel intéressé est fait. Copie de tout avis de recrutement est transmis au Syndicat.
- 4.2 La Ville peut limiter le nombre de personnes recherchées.
- 4.3 Lors du recrutement, les candidats répondant aux critères de base pour la conduite de la machinerie visée par la liste sont évalués, lorsque requis, selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet. Conformément au paragraphe 1.1 de la présente annexe, les salariés qui ne sont pas affectés à la Division voirie pour la saison d'application de la liste sont autorisés à participer au processus de sélection uniquement pour la liste de charrue à trottoirs, à la condition que le ratio de cette liste ne soit pas déjà atteint.

#### **4.4 Évaluation (examen) pratique**

- 4.4.1 Avant d'effectuer une évaluation pratique, un salarié peut se prévaloir d'une période de familiarisation d'une (1) heure avec le formateur (deux heures pour : niveleuse, grue, rétrocaveuse). La période de familiarisation est offerte par la Ville au moment de la convocation à l'évaluation.

Avant l'évaluation, l'évaluateur informe le salarié des grandes lignes des manœuvres qui seront demandées à l'évaluation, et immédiatement après, le salarié a droit à une période de pratique de trente (30) minutes, avec ou sans l'évaluateur selon le choix du salarié. Elle est distincte de la période de familiarisation.

- 4.4.2 Pour être inscrit sur une liste d'admissibilité, le salarié doit obtenir la note de passage (70 % à l'évaluation). L'évaluation se fait avec un camion automatique.

De plus, le salarié qui désire être inscrit sur la liste d'admissibilité camion 6 et 10 roues, doit :

- Réussir la formation pour la conduite estivale, préalablement à la formation sur l'utilisation des accessoires pour les activités de déneigement, qui devra également être réussie. Une fois la formation sur la conduite estivale réussie, le salarié voit son nom inscrit sur la liste d'admissibilité camion 6 et 10 roues.
- À l'automne suivant l'ajout de son nom sur cette liste, le salarié débute une formation sur l'utilisation des accessoires pour les activités de déneigement ainsi qu'une formation sur la charrue à trottoirs. Une fois la formation sur la charrue à trottoirs réussie, son nom est inscrit sur la liste d'admissibilité de cette machinerie. Une fois la formation sur l'utilisation

des accessoires pour les activités de déneigement réussie, son nom est ajouté à la liste d'admissibilité charrue et épandeur.

- Par la suite, le salarié doit réussir une évaluation (examen) pratique finale.
- En cas d'échec à cette évaluation pratique finale ou à l'une des formations citées précédemment, le nom du salarié est retiré des listes d'admissibilité « camion 6 et 10 roues » et « charrue et épandeur », selon l'étape à laquelle il est rendu dans le processus.

4.4.3 En plus des critères de sélection applicables selon les modalités énoncées précédemment, un salarié qui désire être inscrit sur l'une ou plusieurs des listes d'admissibilités suivantes : balai de rues, arrosoir de rues, camion semi-remorque, doit être au préalable inscrit sur la liste d'admissibilité camion 6 et 10 roues.

4.4.4 Le salarié qui le désire obtient sur demande les raisons pour lesquelles il n'a pas réussi son évaluation.

Un candidat, ayant échoué une évaluation, a le droit de refaire le processus de sélection après qu'il s'est écoulé une période de deux (2) ans. Ce délai est calculé à compter de la date de ladite évaluation.

Le même candidat peut refaire le processus de sélection dans un délai moindre s'il démontre qu'à la suite de l'évaluation pour laquelle il a eu un échec, il a bénéficié d'une formation pratique de conduite d'une durée minimale de quarante (40) heures.

Le salarié dont l'écart entre la note de passage et sa note est de dix (10) points ou moins peut bénéficier d'un programme de formation visant le développement des habiletés manquantes, d'une durée maximale de vingt (20) heures.

La Ville s'engage à fournir l'instructeur et la machinerie pendant les heures requises pour la formation. En contrepartie, les heures de formation sont dispensées sur le temps personnel du salarié qui souhaite se prévaloir de cette opportunité.

Un salarié ne peut se prévaloir du programme de formation plus d'une (1) fois par machinerie.

À la fin du programme de formation, le salarié doit réussir l'évaluation conformément à l'article 4.4 de la présente annexe, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent. Si le salarié réussit l'évaluation, son nom est automatiquement ajouté à la liste d'admissibilité de la machinerie concernée.

## ANNEXE M – CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ

### Objet : Congé à salaire différé

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

#### 1. BUT ET CONDITIONS DU RÉGIME

- a) Tous les salariés permanents sont admissibles au régime.
- b) Le régime permet au salarié admissible de financer un congé en différant une partie de son salaire. Le régime comprend une période de contribution au régime par le salarié 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, le salarié n'a pas droit aux avantages de la convention collective en vigueur sauf ceux prévus à la présente annexe.

- e) Après le congé, le salarié reprend ses fonctions habituelles pour une période au moins égale à la durée du congé.
- f) Pour obtenir un congé à salaire différé, le salarié 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 le salarié 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 le salarié 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 du salarié au régime de salaire différé doit faire l'objet d'un contrat avec la Ville.

- h) Le salarié ne doit pas être absent du travail pour adhérer au régime de congé à salaire différé.
- i) Le salarié accumule des contributions dans le régime et lorsqu'il a à son crédit les contributions nécessaires, il bénéficie par la suite du congé.

## 2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) Pour la durée du régime, le salarié 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 <sup>7</sup>	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 le salarié 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.

<sup>7</sup> 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.

- 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, le salarié 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 du salarié 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, le salarié doit verser ses cotisations et celles de la Ville, calculées sur le salaire brut régulier non réduit.

- e) Le salarié en congé peut continuer à participer aux régimes d'assurances et 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, le salarié 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, le salarié est encore invalide, il a droit aux avantages prévus aux régimes d'assurances.

### **3. SUSPENSION OU CESSATION DU RÉGIME**

- a) Advenant le décès du salarié, il est mis fin au régime comme s'il s'agissait d'une demande d'annulation selon les modalités du paragraphe c).
- b) La participation au régime de congé à salaire différé est suspendue à l'occasion d'une lésion professionnelle, 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 peut 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. Le salarié 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 le salarié durant sa période de congé, moins les montants prélevés sur le salaire du salarié selon l'option choisie. La Ville rembourse le solde au salarié.

#### **4. AJUSTEMENT DU RÉGIME**

Advenant le cas où il y a un amendement aux lois fiscales applicables à ce régime à salaire différé, ces amendements et les modifications qui s'imposent aux dispositions qui précèdent sont réputés faire partie intégrante du présent régime afin de le rendre conforme à la législation.

## ANNEXE N – FORMATION DU PERSONNEL

### Objet : Formation du personnel

Les parties reconnaissent l'importance de rehausser continuellement la formation du personnel. Pour la Ville et le Syndicat, il s'agit d'un investissement nécessaire dans les ressources humaines.

En conséquence, lorsque des cours de formation sont exigés par la Ville et organisés par celle-ci, il est tenu compte de l'objectif conjoint du maintien du salaire des salariés visés.

À cette fin, moyennant un préavis raisonnable, les heures de travail du personnel visé peuvent être modifiées pour faciliter l'organisation de cours de formation sans donner lieu à l'application des dispositions concernant le travail supplémentaire.

Lorsque la modification des heures de travail ne peut être effectuée en raison d'exigences du Service, les heures de formation suivie en plus et en dehors de la semaine normale de travail de 40 heures ou en plus d'une moyenne de 40 heures sur un cycle de travail déterminé, sont placées au taux régulier majoré de 50 % dans la banque de temps prévue à la convention collective.


S'il advenait une situation imprévue, les parties conviennent de faire les adaptations nécessaires aux horaires de travail pour éviter de payer du travail supplémentaire.

Pour tout salarié requis par la Ville de suivre des cours de perfectionnement ou de recyclage reliés directement au poste qu'il détient, la Ville défraie en totalité les frais d'inscription, de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaires ainsi que certains frais de séjour autorisés.

## ANNEXE O – LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE

	Pages
<b>N° 1</b> .....	147
<i>Processus d'affichage – Affectations saisonnières</i>	
<b>N° 2</b> .....	149
<i>Horaire de travail des journaliers affectés à l'arboriculture et à l'horticulture</i>	
<b>N° 3</b> .....	151
<i>Banque de poseurs de tuyaux à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts</i>	
<b>N° 4</b> .....	153
<i>Banque - Section construction</i>	
<b>N° 5</b> .....	156
<i>Banque – Entretien sanitaire, soutien aux événements et centres récréatifs</i>	
<b>N° 6</b> .....	158
<i>Banque de marcheurs</i>	
<b>N° 7</b> .....	160
<i>Libération des représentants syndicaux</i>	
<b>N° 8</b> .....	162
<i>Conditions spéciales de travail pour les salariés qui travaillent au Mont-Bellevue</i>	
<b>N° 9</b> .....	165
<i>Banque pour l'opération des écocentres</i>	
<b>N° 10</b> .....	167
<i>Conditions de travail du personnel de la gestion des matières résiduelles</i>	
<b>N° 11</b> .....	169
<i>Remplacement au poste de contrôle et comblement des heures de l'horaire de travail</i>	
<b>N° 12</b> .....	171
<i>Temps supplémentaire – Entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout</i>	

<b>N° 13</b> .....	<b>175</b>
<i>Horaire et répartition du travail supplémentaire – Section de l'entretien, événements et centres récréatifs</i>	
<b>N° 14</b> .....	<b>181</b>
<i>Projet pilote – Entretien, soutien aux événements et centres récréatifs</i>	
<b>N° 15</b> .....	<b>184</b>
<i>Gestion de certaines absences pour cause de maladie</i>	
<b>N° 16</b> .....	<b>186</b>
<i>Horaires différents – période de repas intégrée à l'horaire</i>	
<b>N° 17</b> .....	<b>187</b>
<i>Local syndical et stationnement</i>	
<b>N° 18</b> .....	<b>189</b>
<i>Projet pilote – Mesure incitative pour le travail supplémentaire</i>	
<b>N° 19</b> .....	<b>191</b>
<i>Amendements à la lettre d'entente concernant le Régime de retraite des employés municipaux</i>	
<b>N° 20</b> .....	<b>198</b>
<i>Lettre d'entente régime de retraite – 11 avril 2019</i>	
<b>N° 21</b> .....	<b>208</b>
<i>██████████ – Outils et indemnité compensatoire</i>	
<b>N° 22</b> .....	<b>210</b>
<i>Article 29.01 – Sous-traitance</i>	
<b>N° 23</b> .....	<b>211</b>
<i>Amélioration continue des relations de travail</i>	
<b>N° 24</b> .....	<b>212</b>
<i>Projet pilote – Programme d'acquisition du permis de conduire cl. 3 sans FM</i>	
<b>N° 25</b> .....	<b>215</b>
<i>Projet pilote – Développement de la relève (machinerie division voirie)</i>	
<b>N° 26</b> .....	<b>218</b>
<i>Planification de la relève – Affichage de postes</i>	
<b>N° 27</b> .....	<b>220</b>
<i>Mesures de transition</i>	

<b>N° 28</b> .....	<b>222</b>
<i>Grief 2020-07</i>	
<b>N° 29</b> .....	<b>242</b>
 - <i>Poste de responsable aux centres récréatifs</i>	
<b>N° 30</b> .....	<b>244</b>
<i>Processus de comblement de postes – Renouvellement de la convention collective</i>	
<b>N° 31</b> .....	<b>249</b>
<i>Projet pilote – Exigences conduite de machinerie (division voirie)</i>	
<b>N° 32</b> .....	<b>253</b>
<i>Répartition des appels de services (5858) – Restrictions physiques permanentes</i>	
<b>N° 33</b> .....	<b>255</b>
<i>Reconnaissance expérience antérieure</i>	

**ENTENTE INTERVENUE**  
**ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**  
**(N° 1)**

**Objet : Processus d'affichage – Affectations saisonnières**

CONSIDÉRANT l'article 21.03 de la convention collective qui prévoit que deux (2) fois par année la Ville affiche les affectations à combler ainsi que leur durée prévisible;

CONSIDÉRANT l'importance de conserver une certaine stabilité de la main-d'œuvre au cours des saisons, et ce, dans les différents secteurs de travail;

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

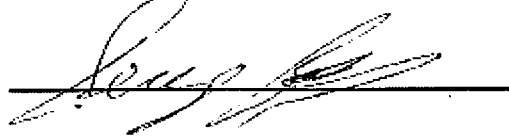
1. La Ville détermine à chaque année quelles affectations saisonnières doivent être affichées. Elle se réserve le droit, en cas de non-nécessité, de n'afficher aucune affectation saisonnière.
2. L'affichage des affectations saisonnières doit comprendre les détails suivants : le nombre de salariés requis, la plage horaire prévue (jour, soir, nuit, fin de semaine), la durée prévisible (à une semaine près), la fonction occupée, la localisation et les exigences spécifiques.
3. Le salarié choisi pour occuper l'affectation saisonnière affichée doit être disponible à travailler au moment où celle-ci débute ou au moment où la formation requise débute. À défaut d'être disponible, l'affectation sera attribuée à la personne suivante.
4. Un salarié qui fait partie d'une banque peut postuler pour obtenir une affectation saisonnière, en autant que la saison d'opération ne soit pas la même.
5. Advenant qu'au terme de l'affichage il y ait un manque de salariés intéressés, la Ville identifie des salariés pour combler l'affectation ciblée par l'affichage. Elle peut faire de même en cas d'absence d'un salarié qui a obtenu une affectation saisonnière affichée.
6. Le salarié qui obtient une affectation saisonnière affichée ou qui y est assigné par la Ville conformément au paragraphe précédent, a une priorité sur l'affectation selon les paramètres prévus à l'article 21.03 a). Le salarié qui s'absente en cours d'affectation conserve cette priorité s'il revient au travail avant la fin de cette dernière.

7. Le salarié qui n'obtient pas l'affectation saisonnière pour laquelle il a déposé sa candidature, ou le salarié qui ne dépose sa candidature sur aucune affectation saisonnière, se voit attribuer une affectation déterminée par la Ville.
8. Si un salarié souhaite changer de secteur de travail, la Ville et le Syndicat conviennent d'étudier son dossier.

La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature et sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 26<sup>e</sup> jour de *septembre* 2017.

LA VILLE DE SHERBROOKE



Isabelle Gauthier

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



Miro Bilal

Le 21 février 2017

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 2)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Horaire de travail des journaliers affectés à l'arboriculture ou à l'horticulture**

Les activités d'arboriculture et d'horticulture requièrent une équipe de journaliers affectés à l'arrosage des bacs et jardinières de fleurs. Cette tâche s'effectue sur une période de sept jours. Les parties s'entendent pour que les journaliers affectés à cette tâche travaillent sur un horaire différent selon les conditions suivantes :

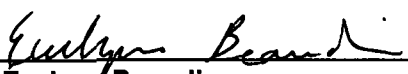
- l'horaire de travail est établi du premier lundi de juin au dernier vendredi de septembre;
- la semaine normale des journaliers affectés à l'équipe d'arrosage est de 40 heures réparties sur cinq jours de 8 heures chacun entre 5 h 30 et 16 h 30, du dimanche au samedi, avec deux jours de repos consécutifs;
- en conformité avec les modalités de la présente lettre d'entente, le salarié journalier peut voir son horaire revenir à l'horaire normal de travail pour les semaines où les conditions climatiques ne permettent pas les opérations normales d'arrosage. Dans ce contexte, le salarié est avisé le jeudi précédent le début de sa semaine de travail.


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

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

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

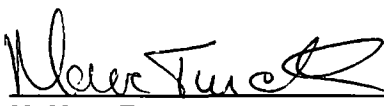
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Evelyne Beaudin**  
*Mairesse*

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
*Greffière*

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
*Présidente*

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
*Vice-président*

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 3)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Banque de poseurs de tuyaux à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts**

Afin d'assurer le maintien d'un groupe de salariés occasionnels ou réguliers saisonniers répondant aux exigences requises des postes à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts pour qu'ils effectuent des remplacements et supportent l'équipe en place dans les différents travaux à cette section, les parties conviennent de ce qui suit :

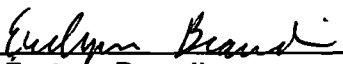
1. Une liste de salariés occasionnels ou réguliers saisonniers est établie en tenant compte de l'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les candidats qui répondent aux exigences requises pour occuper un poste de poseur de tuyaux.
2. À cette fin, le Service des ressources humaines fait paraître un avis pour recruter des salariés occasionnels ou réguliers saisonniers intéressés à travailler à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts. Pour compléter la liste et, le cas échéant, la banque, les autres candidats qui répondent aux exigences requises sont retenus par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet.
3. En vue d'intégrer la banque, les candidats ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet de la liste sont, si ce n'est pas déjà fait, formés pour travailler comme poseur de tuyaux.
4. Ces candidats doivent réussir la formation sur la qualité de l'eau potable (OPA) et suivre celles sur la sécurité en tranchée et dans les espaces clos. Les candidats qui se conforment aux exigences du présent article et de l'article 3, sont inscrits dans la banque de poseurs de tuyaux.
5. Les salariés inscrits dans cette banque intègrent leur rang d'ancienneté au moment où ils obtiennent six mois d'expérience pertinente comme poseurs de tuyaux.
6. Le travail de poseur de tuyaux est effectué par les salariés inscrits dans cette banque selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet.
7. Les salariés de la banque de poseurs de tuyaux peuvent être appelés à travailler à d'autres fonctions à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts afin de combler leur semaine de travail lors des périodes au cours desquelles les travaux de pose ne sont pas requis. Dans ces cas, ils ont priorité sur un


salarié ayant plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet, mais ne faisant pas partie de la banque de poseurs de tuyaux. En cas de manque de travail à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts, les salariés de la banque peuvent être relocalisés dans d'autres sections ou mis à pied, conformément aux règles prévues à la convention collective.

8. Lorsqu'il est nécessaire de former de nouveaux salariés, ceux-ci sont choisis par ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les autres candidats de la liste initiale. Ils sont alors soumis aux mêmes règles et exigences.
9. Lorsque cette liste est épuisée, le Service des ressources humaines fait paraître au besoin un nouvel avis pour recruter de nouveaux candidats.
10. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
11. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

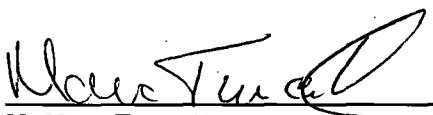
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 4)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**


**Objet : Banque - Section construction**


1. Au besoin, le Service des ressources humaines fait paraître un avis pour recruter des salariés occasionnels ou réguliers saisonniers intéressés à travailler au Service des infrastructures urbaines pour des travaux de construction d'infrastructures de rues et autres travaux de voirie où des équipes de construction sont affectées.
2. La banque est établie en tenant compte de l'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les salariés qui postulent dans le délai et qui répondent aux exigences requises pour occuper un poste de journalier. Parmi ces exigences, le salarié doit avoir suivi un cours de sécurité sur les chantiers de construction, posséder sa carte et être disponible pour faire des heures de travail supplémentaire. Les salariés dont le nom apparaissait déjà dans la banque ne sont pas tenus de postuler.
3. Le nombre de salariés retenus est établi en fonction du nombre requis pour compléter les équipes de construction. Le salarié retenu peut exprimer sa préférence quant à l'équipe où il veut être affecté et le chef de section en tient compte dans la mesure du possible et selon les besoins des opérations. Il en est de même :
  - a) en début de saison si une affectation est libre; et
  - b) en cours de saison pour les journaliers des équipes de pavage et de tourbe, en cas de départ définitif d'un poseur ou d'un coffreur.
4. Un salarié ayant postulé qui répond aux exigences requises, mais qui n'est pas retenu, peut être appelé à remplacer un salarié qui cesse définitivement de faire partie d'une équipe à la suite de son désistement ou autrement. Dans ce contexte, il prend son rang d'ancienneté à l'intérieur de la banque. Lorsque le salarié remplace en cours d'année un salarié absent de son équipe de façon temporaire, il demeure dans la banque au dernier rang indépendamment de son ancienneté d'équivalent de temps complet jusqu'au retour du salarié remplacé. Par la suite, conformément à l'article 21.04 de la convention collective, il est relocalisé dans une autre section ou mis à pied.

5. Les salariés faisant partie d'une équipe de poseurs de tuyaux ou de coffreurs à l'intérieur de la banque ne peuvent être déplacés par des salariés d'autres équipes à l'intérieur de la banque ou d'autres sections lorsque surviennent des mises à pied. Les mises à pied des salariés des équipes de poseurs de tuyaux et de coffreurs se font par ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les équipes de poseurs ou de coffreurs, selon le cas, et ils peuvent être relocalisés à l'intérieur de la banque dans les équipes de journaliers ou dans d'autres sections conformément à l'article 21.04 de la convention collective. Par contre, un salarié plus ancien ne peut être mis à pied alors qu'un employé plus jeune en ancienneté est au travail dans la banque - Section construction, à moins d'entente avec le Syndicat.
6. Lors du rappel, chaque salarié est, malgré son ancienneté, rappelé pour l'équipe à laquelle il appartient. Malgré ce qui précède, un salarié plus ancien ne peut être en mise à pied alors qu'un salarié plus jeune en ancienneté de la banque - Section construction est au travail.
7. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
8. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

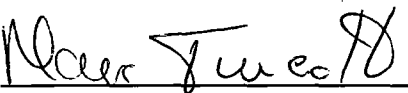
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

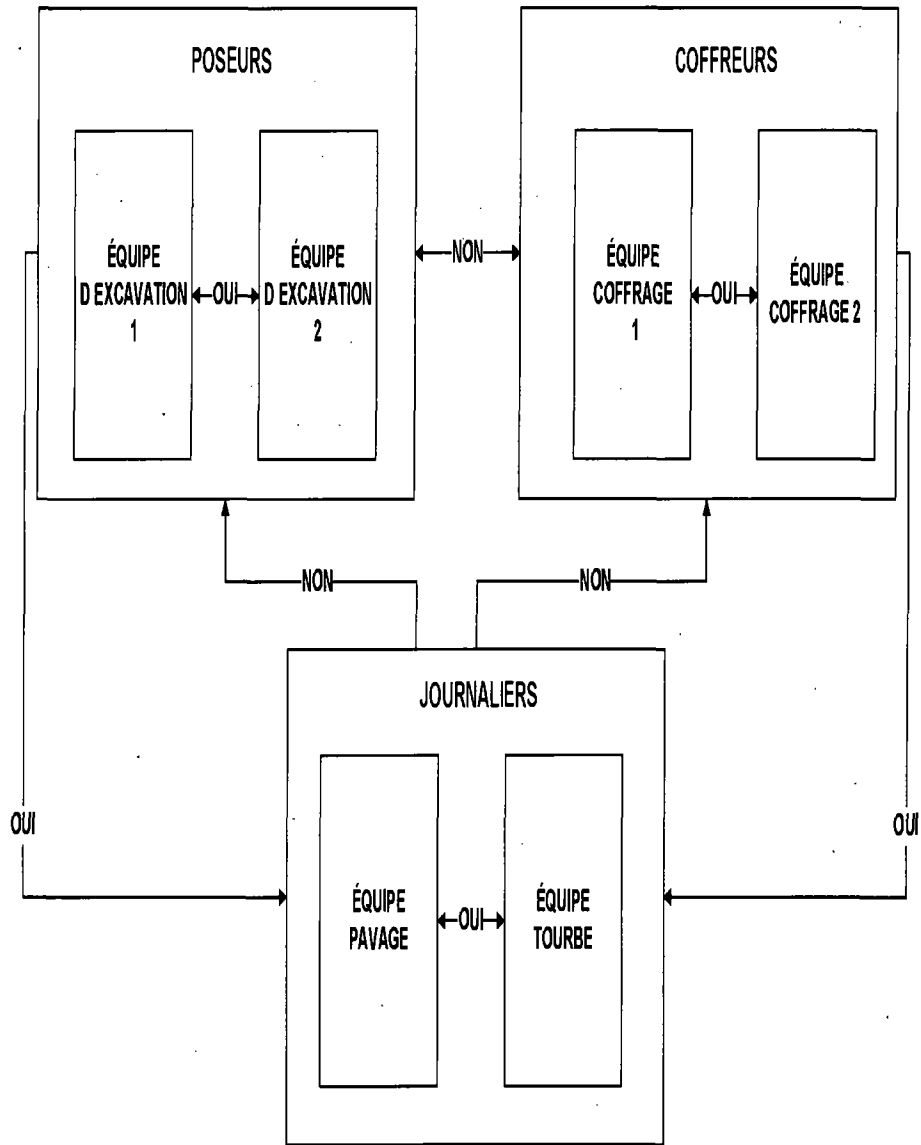
  
M<sup>me</sup> **Éveline Beaudin**  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> **Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> **Monique Lortich**  
Présidente

  
M. **Marc Turcotte**  
Vice-président



**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 5)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**


**Objet : Banque – Entretien sanitaire, soutien aux événements et centres récréatifs**


Afin de combler les besoins d'entretien sanitaire, de soutien aux événements et des centres récréatifs, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

- a) Le Service des ressources humaines fait paraître, au besoin, un avis pour recruter des salariés réguliers saisonniers et occasionnels intéressés à effectuer des affectations, y compris des remplacements, dans les centres récréatifs, à l'entretien sanitaire et au soutien aux événements. Le nombre de salariés nécessaire pour combler les besoins de la banque est indiqué sur l'avis de recrutement.
- b) Les salariés sont formés pour opérer la surfaceuse à glace en autant que leur candidature ne soit pas déjà retenue dans d'autres banques de remplacement.  
  
Si, à la demande du supérieur immédiat, le salarié est appelé temporairement à travailler dans la fonction de préposé aux centres récréatifs, il reçoit, pour le temps de l'accomplissement de cette fonction temporaire, le taux de salaire fixé pour celle-ci à condition qu'il y travaille au moins une heure.
- c) La banque des salariés est établie en tenant compte de l'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés intéressés et de la réussite de la formation sur la surfaceuse.
- d) Les affectations, y compris les remplacements, sont offerts aux salariés inscrits dans cette banque selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet en autant qu'ils soient remplaçables dans leur affectation actuelle. Ces salariés ne sont pas sujets à être déplacés à l'occasion des mises à pied.
- e) La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
- f) La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

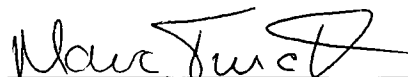
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
*Mairesse*

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
*Greffière*

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
*Présidente*

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
*Vice-président*

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 6)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Banque de marcheurs**

La convention collective prévoit que lors d'un rappel au travail, la Ville doit procéder selon l'ordre de l'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi le groupe des salariés réguliers saisonniers qui rencontrent les exigences normales requises par la Ville en regard des travaux à accomplir.


Malgré les dispositions de la convention collective et de façon à s'assurer d'avoir le personnel requis pour agir comme marcheurs, les parties conviennent de maintenir en vigueur une banque de salariés réguliers saisonniers et occasionnels selon les modalités suivantes :


1. Lorsque requis, le Service des ressources humaines fait paraître un avis pour recruter et maintenir une banque de quatre (4) salariés réguliers saisonniers ou occasionnels qui sont appelés à travailler comme marcheurs et, au besoin, pour effectuer des activités reliées au déneigement ou toutes autres activités hivernales et de pavage.
2. Cette banque de quatre (4) salariés est établie en tenant compte de l'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les candidats qui répondent aux exigences normales de la fonction de journalier. Une formation est donnée aux salariés retenus relativement aux activités de marcheurs. Lorsqu'un salarié cesse de faire partie de la banque, il est remplacé, selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet, par un salarié faisant partie du groupe qui a posé sa candidature pour faire partie de la banque et qui répond aux exigences normales de la fonction de journalier.
3. En tenant compte de l'ancienneté d'équivalent de temps complet, les quatre (4) salariés retenus voient leur semaine de travail de 40 heures complétée en se voyant affecter à toutes autres tâches disponibles à la Division voirie, notamment le pavage ou divers travaux reliés aux activités hivernales ou dans une autre division, service ou arrondissement. Conséquemment, ils ont priorité sur un salarié régulier saisonnier ayant plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet ne faisant pas partie de la banque de marcheurs pour compléter leur semaine.

4. Durant la période d'application de la banque, un salarié qui en fait partie ne peut faire partie d'une autre banque de remplacement.
5. Les salariés retenus dans la banque s'engagent à être disponibles pour une période dont la date de début et de fin est variable selon les conditions climatiques (vers la mi-décembre jusque vers la mi-mars). Un salarié qui, à la deuxième reprise, se déclare non disponible ou ne se présente pas au travail ou encore qui ne répond pas à un appel sans motif raisonnable se voit retiré de la banque et ne peut la réintégrer sans l'autorisation préalable du directeur du Service.
6. Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des divisions où les salariés sont affectés. Les quarts de travail sont sujets à déplacement conformément au premier alinéa de l'article 8.02 et à l'article 9.01.2 de la convention collective..
7. Lorsque le nombre de salariés inscrits à la banque ne suffit pas à la tâche au cours d'une semaine, soit entre le dimanche 0 h 0 et le samedi 23 h 59, pour les activités de marcheurs, la Ville fait appel, pour ladite semaine, par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet, aux salariés réguliers saisonniers en mise à pied qui répondent aux exigences normales de la fonction de journalier, incluant ceux qui n'ont pas complété leur semaine normale de travail. Faute d'un nombre suffisant parmi ceux-ci, la Ville peut avoir recours à d'autres ressources, notamment aux journaliers substitués opérateurs.
8. Pour les activités de marcheurs, le travail supplémentaire, sauf en continuité à la fin de la journée de travail, est offert en priorité aux salariés inscrits dans la banque par ancienneté d'équivalent de temps complet et à ceux appelés à travailler en vertu du paragraphe 7. Tout autre travail supplémentaire est offert conformément à la convention collective.
9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
10. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

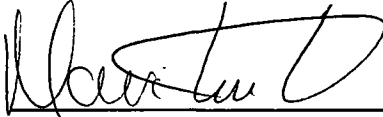
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Evelyne Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortich  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 7)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Libération des représentants syndicaux**

Les parties reconnaissent que le salaire régulier des représentants syndicaux est maintenu pendant que se déroule l'une ou l'autre des rencontres patronales-syndicales prévues à l'article 6.02 de la convention collective.

Ainsi, lorsqu'un représentant est convoqué à une de ces rencontres, son salaire régulier est maintenu et il n'est pas admissible à du salaire additionnel régulier ou supplémentaire si la rencontre se poursuit en dehors de ses heures régulières de travail. Si les heures de travail du représentant se situent en dehors des heures normales de travail, il a alors droit de s'absenter ce jour-là du nombre d'heures de la rencontre patronale-syndicale à laquelle il a assisté.

D'autre part, si un représentant fait du bureau syndical ou que des représentants se réunissent pour une rencontre préparatoire, le Ville n'a pas à assumer le salaire de ceux-ci à moins qu'une demande lui soit faite de facturer le Syndicat par la suite ou à moins d'entente entre les parties.

Sans renoncer à l'application des principes ci-haut mentionnés et en tenant compte que plusieurs des représentants syndicaux travaillent sur des horaires différents de la semaine normale, il est convenu d'appliquer le système suivant :

- a) La bonne marche des opérations est privilégiée tout en continuant de favoriser la poursuite des activités des principaux comités conjoints visés par la convention collective.
- b) Pour le représentant qui est convoqué à une rencontre patronale-syndicale durant les heures normales de bureau alors que ses heures régulières de travail se situent en dehors de cette période :

1. S'il peut s'absenter du travail ce jour-là de l'avis de son chef de section, il s'absente alors un nombre d'heures équivalent à la durée de la rencontre patronale-syndicale à laquelle il a assisté.
  2. S'il est requis de travailler ce jour-là de l'avis de son chef de section, les heures de la rencontre patronale-syndicale sont alors versées dans une banque de temps syndicale (à part de l'article 9.04) et doivent être reprises plus tard en temps de congé seulement.
- c) Pour le représentant syndical en congé hebdomadaire selon son horaire de travail, la Ville consent soit de verser les heures de la rencontre patronale-syndicale dans une banque de temps, à être reprises plus tard en temps de congé seulement ou soit de le libérer du quart de travail suivant ou précédent la rencontre patronale-syndicale.

S'il s'agit d'un représentant syndical mis à pied qui participe à une rencontre patronale-syndicale, il n'a droit à aucune reprise de temps s'il reçoit alors des prestations de l'assurance-emploi cette semaine-là. S'il a déjà complété sa paie hebdomadaire avec des heures de sa banque de temps pour éviter de recevoir de l'assurance-emploi, les heures de la rencontre patronale-syndicale sont alors versées dans la banque de temps syndicale (à part de l'article 9.04) et doivent être reprises plus tard en temps de congé seulement.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16<sup>e</sup> jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny  
Maire



M<sup>e</sup> Isabelle Sauvé  
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard  
Président



M. Michel P. Bilodeau  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 8)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Conditions spéciales de travail pour les salariés qui travaillent au Mont-Bellevue**

De façon à favoriser le maintien des emplois et permettre au gestionnaire d'avoir la latitude requise pour le bon fonctionnement du Mont-Bellevue pendant l'hiver, les conditions de travail suivantes pour les salariés qui y travaillent s'appliquent :

1. Conditions des salariés permanents du Mont-Bellevue : responsable de la base de plein air, opérateur – Dameuse, préposés au parc à neige, neigistes et opérateurs-mécaniciens de remontées mécaniques

- a) L'horaire de travail du responsable de la base de plein air, de l'opérateur – Dameuse, des préposés au parc à neige, des neigistes et des opérateurs-mécaniciens de remontées mécaniques, est de quarante (40) heures par semaine.

L'horaire de travail est remis le jeudi précédent la semaine de travail. Malgré ce qui précède, le début et la fin des quarts de travail peuvent être modifiés en raison de changements dans les conditions climatiques ou en cas de circonstances échappant au contrôle du gestionnaire. Pour les mêmes motifs, les congés hebdomadaires peuvent être déplacés avec un préavis de vingt-quatre (24) heures, sans que cela entraîne le paiement de travail supplémentaire.

- b) Pour la période des fêtes et durant la semaine de relâche scolaire et les autres congés scolaires, des horaires de travail de quarante (40) heures sont établis en prévoyant aussi la possibilité de déplacer les quarts de travail et les congés hebdomadaires pour les mêmes motifs que ceux indiqués au paragraphe précédent.

- c) À l'occasion du jour de Noël et du jour de l'An, le centre de ski peut être ouvert entre 13 h et 17 h et des salariés de la banque indiquée plus bas travaillent alors et sont rémunérés selon le paragraphe a) de l'article 11.03 de la convention collective. Les lendemains de Noël et du jour de l'An, le centre de ski est ouvert avec paiement des heures travaillées au taux régulier à compter de 9 h. Pour ces journées et pour celles de Noël et du jour de l'An, le travail est offert par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui rencontrent les exigences normales requises et qui sont aptes à exécuter le travail sans période de formation ou d'exercice. Faute d'un nombre suffisant de volontaires, les salariés

sont assignés au travail par ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui rencontrent les exigences normales requises pour les postes à combler et qui sont aptes à exécuter le travail sans période de formation ou d'exercice.

- d) Les remplacements aux postes de responsable de la base de plein air, préposés au parc à neige, neigistes et opérateurs-mécaniciens de remontées mécaniques, sont effectués par les salariés dans la banque qui répondent aux exigences requises pour ces postes.
- e) Les salariés de la banque ont priorité pour effectuer les heures d'opération de la dameuse qui ne peuvent être accomplies par le responsable de la base plein air ou les opérateurs-mécaniciens de remontées mécaniques. Le salarié qui désire être affecté à ce poste doit répondre aux exigences requises pour opérer une dameuse.

## **2. Salariés de la banque**

- a) Pour combler les besoins de personnel au Mont-Bellevue, des salariés réguliers saisonniers ou occasionnels sont appelés à poser leur candidature pour faire partie d'une banque de personnel qui est utilisée en priorité pour travailler au Mont-Bellevue. Pour être retenu, un salarié doit répondre aux exigences requises pour le poste de préposé au parc. Les salariés dont le nom est retenu pour cette banque s'engagent à se rendre disponibles pour le travail offert au Mont-Bellevue.
- b) Ces salariés sont appelés à travailler par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet pour des périodes minimales de quatre (4) heures. Ils travaillent le nombre d'heures requis en fonction des opérations du centre de ski et de l'enneigement requis et sont payés au taux régulier jusqu'à concurrence de quarante (40) heures semaine. Les heures journalières travaillées au-delà de dix heures sont rémunérées en temps supplémentaire. Ils bénéficient d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

L'horaire de travail est remis de façon générale le jeudi précédent la semaine de travail. Malgré ce qui précède, pour l'enneigement, ce sont toujours les mêmes salariés réguliers saisonniers ou occasionnels formés au début de la saison qui sont appelés à travailler indépendamment de l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet.

- c) Des horaires de travail de quarante (40) heures sont établis pour les cinq (5) salariés de la banque ayant le plus d'ETC, et ce, pour les semaines complètes comprises entre Noël et la semaine de relâche scolaire inclusivement.
- d) Le temps alloué pour les repas est de 30 minutes payées. La période de repas est prise de façon générale dans les bâtiments principaux du centre de ski. Le salarié doit être joignable en tout temps durant sa période de repas.

Ces périodes sont fixées par l'employeur de manière à ne pas gêner ses opérations normales et en conformité avec les lois du travail applicables.

e) Malgré le paragraphe 2 b), si les heures de travail sont modifiées en raison de changement dans les conditions climatiques ou en cas de circonstances hors de contrôle, les salariés concernés sont informés des modifications à leur horaire. Le salarié à qui l'on demande d'entrer au travail est rémunéré un minimum de trois (3) heures à son taux régulier.

### 3. Application de l'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés de la banque du Mont-Bellevue

a) En cas de manque de travail au Mont-Bellevue, les salariés de la banque peuvent être relocalisés au sein du Service entretien et de la voirie s'il y a du travail de disponible pour lequel ils répondent aux exigences requises et en autant que leur ancienneté d'équivalent de temps complet leur permet de déplacer un salarié plus jeune en ancienneté.

b) Si le salarié plus jeune en ancienneté n'a pas terminé son quarante heures (40 h) ou son horaire normal de travail, le salarié de la banque, malgré son ancienneté d'équivalent de temps complet, ne peut le déplacer avant que ce salarié plus jeune en ancienneté n'ait travaillé quarante heures (40 h) ou n'ait complété son horaire de travail.

c) Si un salarié de la banque manque de travail au Mont-Bellevue et qu'il n'y a pas de travail de disponible au sein du Service entretien et de la voirie, selon le paragraphe a) ou b), il est immédiatement mis à pied. Il peut alors, à son choix, compléter sa paie hebdomadaire en utilisant les heures de sa banque de temps, s'il y en a, ou compléter une demande d'assurance-emploi.


d) Afin d'éviter des déplacements inutiles, lorsqu'un salarié retenu dans la banque travaille déjà une semaine normale ailleurs à la Ville, il ne lui est pas offert d'être affecté au Mont-Bellevue : la Ville fait plutôt appel en priorité à un candidat de la banque en assurance-emploi.


4. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

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


Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

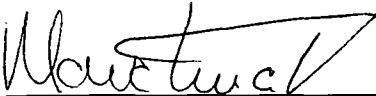
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortitch  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 9)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Banque pour l'opération des écocentres**

Afin de pourvoir aux remplacements temporaires des postes de préposé à l'écocentre et responsable d'écocentre, de combler les heures de l'horaire de travail, d'assurer la qualité du service à la clientèle, d'assurer la sécurité du personnel et des utilisateurs et de rentabiliser les investissements en formation de personnel, les parties conviennent de ce qui suit :


- a) Au besoin, le Service des ressources humaines fait paraître un avis pour recruter, par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les salariés candidats qui répondent aux exigences requises, des salariés occasionnels ou réguliers saisonniers intéressés à travailler dans les écocentres. Les salariés qui sont déjà dans la banque ne sont pas tenus de postuler.
- b) Les salariés ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet sont formés, si ce n'est déjà fait, et travaillent comme préposé à l'écocentre et responsable de l'écocentre en autant que leur candidature n'a pas déjà été retenue dans d'autres banques de remplacement. Un candidat peut toutefois se désister des autres banques afin d'adhérer à celle des écocentres, et ce, conformément à l'article 21.02 b). Le gestionnaire informe les candidats des besoins et de la période approximative où ils peuvent être appelés à travailler aux écocentres.
- c) Les salariés doivent réussir les formations suivantes : transport de matières dangereuses, SIMDUT, et système de gestion des écocentres, après y avoir été conviés par la Ville, pour demeurer dans la banque.
- d) Les remplacements temporaires et les heures à combler sur l'horaire de travail des écocentres sont effectués par les salariés inscrits dans cette banque selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet. Des exceptions peuvent être faites afin de minimiser les impacts des déplacements de ces salariés sur les autres sections où ils sont appelés à travailler et de favoriser le maintien à jour de l'expertise relative aux écocentres de l'ensemble de ces salariés. Aussi, pour le remplacement du


responsable, priorité est accordée par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les salariés qui sont capables d'effectuer le travail sans période de formation et d'exercice.

- e) Tout salarié faisant partie de la banque des écocentres peut être appelé à travailler au taux régulier un jour férié ou la fin de semaine en fonction de l'horaire de l'écocentre auquel il est affecté. Le jour férié qui n'a pu être chômé est reporté à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.
- f) La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
- g) La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

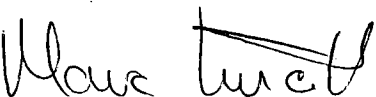
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 10)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Conditions de travail du personnel de la gestion des matières résiduelles**

Les parties conviennent :

1. La semaine normale de travail des opérateurs de camion à bras mécanisé ou à chargement avant est de quarante (40) heures, réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures de travail.
2. Les salariés travaillent toujours du lundi au jeudi indépendamment des jours fériés prévus à la convention collective, sauf pour les jours de Noël et du Jour de l'An, qui sont chômés la journée occurrente s'ils coïncident avec un lundi, mardi, mercredi ou jeudi et pour lesquels la journée de travail ainsi perdue est reprise au taux régulier dans la même semaine.

Tous les jours fériés sont accumulés et le salarié a le loisir de les reporter à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail à l'exclusion de Noël et du Jour de l'An et seulement lorsqu'ils coïncident avec un lundi, mardi, mercredi ou jeudi.

Si le salarié est appelé à travailler à la date de son jour férié reporté, il est rémunéré au taux régulier majoré de 100 % pour le temps travaillé.

Pour le salarié dont la journée régulière est de plus de huit (8) heures, un congé férié chômé ou reporté vaut huit (8) heures.

3. Pour les opérateurs de camion à bras latéral, les heures quotidiennes sont de 7 h 30 à 17 h 30 et pour les opérateurs de camion à chargement frontal, les heures quotidiennes sont de 7 h à 17 h avec, sur le trajet, trente (30) minutes payées pour prendre un repas et deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour. Toute modification subséquente à l'horaire de travail nécessite l'accord des salariés et des représentants de la Ville. À défaut d'accord, les modifications suggérées par le directeur du service sont appliquées, mais elles peuvent être soumises à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il y a lieu suivant l'article 8.02.


4. Les camions peuvent être utilisés par des salariés au taux régulier le vendredi, sauf s'il s'agit d'un retard dans la collecte régulière, auquel cas l'opérateur est rémunéré au taux de travail supplémentaire.
5. La présente lettre entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
6. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**



**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
Mairesse




**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**



**M<sup>me</sup> Monique Lortich**  
Présidente



**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 11)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Remplacement au poste de contrôle et comblement des heures de l'horaire de travail**

Afin de pourvoir aux remplacements temporaires au poste de contrôle et de combler les heures de l'horaire de travail, d'assurer la qualité du service à la clientèle et de rentabiliser les investissements en formation de personnel, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Un (1) poste permanent est détenu par un titulaire qui doit remplacer les absences et combler les heures de l'horaire de travail à titre de substitut préposé au poste de contrôle.

Lorsque ses services ne sont pas requis au poste de contrôle, ce titulaire est affecté aux autres tâches de son poste combiné.

- b) Au besoin, le Service des ressources humaines fait paraître un avis pour recruter des salariés occasionnels ou réguliers saisonniers intéressés à être substitués des « préposés au poste de contrôle ».

Parmi les candidats les plus anciens par ordre de date d'ancienneté d'équivalent de temps complet qui répondent aux exigences, jusqu'à cinq (5) peuvent être formés pour être substitués au poste de contrôle. La liste des candidats retenus est transmise au Syndicat.

Pour les quatre (4) plus anciens salariés occasionnels ou réguliers saisonniers par date d'ancienneté d'équivalent de temps complet de la banque, leur semaine de travail est effectuée totalement ou complétée à la Division de la voirie ou à la Division des parcs et espaces verts. Ils ne sont pas sujets à être déplacés par un salarié occasionnel ou régulier saisonnier plus ancien par date d'ancienneté d'équivalent de temps complet tant que du travail qu'ils sont aptes à accomplir est disponible pour du personnel occasionnel ou régulier saisonnier dans les divisions. Ils peuvent être formés sur la charrue à trottoir et placés dans la liste d'admissibilité de cette machinerie.

- c) Le titulaire du poste permanent (paragraphe a) et les salariés occasionnels ou réguliers saisonniers de la banque (paragraphe b) sont répartis pour être appelés, selon les besoins, dans un ordre donné, à chaque semaine.


Cependant, s'il s'agit d'un remplacement de classe 9 et moins pour une durée prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables ou à l'occasion d'un départ d'un préposé permanent, le remplacement est effectué


par le salarié occasionnel ou régulier saisonnier de la banque de remplaçants ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet. Toutefois, si requis dans le but d'assurer la présence d'au moins un préposé bilingue (à cette fin, le chef d'équipe, s'il est bilingue, peut être considéré comme préposé bilingue) en poste du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h, la Ville octroie le remplacement au salarié bilingue ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet.

- d) Le salarié qui débute un quart de travail ailleurs qu'au poste de contrôle, à qui son supérieur immédiat demande d'interrompre ce quart de travail et de retourner chez lui afin de venir faire un remplacement au poste de contrôle, est rémunéré au taux pour le travail supplémentaire pour les heures travaillées la journée en cause ailleurs qu'au poste de contrôle.
- e) Tout salarié de la banque du poste de contrôle qui n'a pas un horaire fixe réparti sur plus d'une (1) semaine, est considéré en temps supplémentaire pour les heures travaillées au-delà de 40 heures dans une même semaine de paie.
- f) Les heures de travail à ces postes sont celles requises pour les remplacements d'absences et le comblement des heures de l'horaire de travail. Le substitut qui ne complète pas ses quarante (40) heures au cours d'une semaine peut les compléter avec sa banque de temps ou exécuter les heures manquantes dans sa section s'il n'est pas mis à pied.
- g) La présente lettre entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
- h) La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

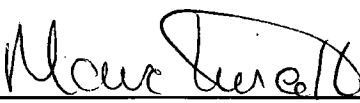
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> **Évelyne Beaudin**  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> **Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> **Monique Lortitch**  
Présidente

  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 12)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Temps supplémentaire – Entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout**

- CONSIDÉRANT que l'article 9.02 b) de la convention collective prévoit que le travail supplémentaire est offert aux salariés qui sont capables de faire le travail sans période de formation ou d'exercice;
- CONSIDÉRANT que l'article 9.02 d) de la convention collective prévoit que lorsque du travail supplémentaire doit être effectué en continuité de l'horaire régulier (immédiatement avant ou après), il est confié au salarié qui l'effectue au taux régulier.
- CONSIDÉRANT que des affectations plus spécifiques sont distribuées aux préposés au service d'aqueduc et d'égout, aux préposés à l'entretien et aux raccordements et aux poseurs de tuyaux d'aqueduc et d'égout.
- CONSIDÉRANT que ces affectations déterminent le travail que les salariés doivent effectuer au quotidien (ex. : tâches d'entretien et de raccordement (mobile 42), et dans certains cas, la partie du territoire sur laquelle ils interviennent (ex. : mobile 10 ou 210).
- CONSIDÉRANT que la Section entretien des réseaux d'aqueduc et d'égout comprend deux chefs d'équipe permanents cl. 13 et deux chefs d'équipe permanents cl. 11;
- CONSIDÉRANT que lors de rappels au travail pour des tâches d'entretien et de raccordement (excavation), il arrive qu'un salarié qui ne détient pas de poste de chef d'équipe cl.11 soit nommé comme tel en fonction supérieure pour la durée du rappel.

**En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :**

## 1. Lors de temps supplémentaire pour les tâches de service à la clientèle en aqueduc et égout :

### 1.1 Temps supplémentaire plages horaire 5 h – 7 h 15 et 10 h – 12 h

1.1.1 Lorsque du temps supplémentaire **planifié** doit être effectué à l'intérieur de l'une de ces plages horaires, en continuité ou non de l'horaire régulier, il est offert en priorité au salarié qui effectue normalement ce travail dans le cadre de son affectation spécifique et dont le quart régulier débute à la suite de la plage horaire (ex. : si des tâches planifiées de service à la clientèle en aqueduc et égout doivent être effectuées en temps supplémentaire à 6 h sur la portion du territoire « 10 », le préposé au service mobile 10 dont le quart régulier débute à 7 h 15 a priorité pour effectuer ce travail).

Si le salarié qui a priorité refuse le temps supplémentaire, il est offert selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet en respectant d'abord l'ordre suivant :

- 1) Préposé au service d'aqueduc et d'égout permanent.
- 2) Préposé à l'entretien et au raccordement/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout, journalier/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout et préposé aux vannes et aux fuites d'eau.
- 3) Technicien en entretien du réseau.
- 4) Chef d'équipe.

1.1.2 Lorsque du temps supplémentaire **non planifié** doit être effectué à l'intérieur de l'une de ces plages horaires, en continuité ou non de l'horaire régulier, il est offert selon l'ordre suivant :

- 1) Préposé au service d'aqueduc et d'égout permanent.
- 2) Préposé à l'entretien et au raccordement/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout, journalier/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout et préposé aux vannes et aux fuites d'eau.
- 3) Technicien en entretien du réseau.
- 4) Chef d'équipe.

### 1.2 Temps supplémentaire en continuité du quart qui se termine à 15 h 15 ou du quart qui se termine à 20 h

Lorsque du travail doit être débuté avant la fin du quart et se poursuivre en temps supplémentaire, c'est le salarié qui effectue normalement ce travail dans le cadre de son affectation spécifique qui le débute (en temps régulier), et le poursuit en temps supplémentaire passé la fin du quart. La

passé la fin du quart. La préparation requise pour le travail à effectuer fait partie intégrante de celui-ci. Ces deux activités forment un tout qui ne peuvent être scindées et qui doivent être effectuées par le même salarié. Ex. : si une fermeture de vannes doit être effectuée à 16 h, mais que le travail de préparation doit être débuté à 15 h, c'est le préposé au service qui fait ce travail sur le quart de 7 h 15 à 15 h 15 qui le débute en temps régulier et le poursuit en temps supplémentaire.

### 1.3 Toute autre période de temps supplémentaire à l'exception du temps supplémentaire couvert par le qui-vive

Toute période de temps supplémentaire qui ne s'inscrit pas dans le cadre des points 2.1 et 2.2 de la présente lettre d'entente est offerte selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet en respectant d'abord l'ordre suivant :

- 1) Préposé au service d'aqueduc et d'égout permanent.
- 2) Préposé à l'entretien et au raccordement/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout, journalier/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout et préposé aux vannes et aux fuites d'eau.
- 3) Technicien en entretien du réseau.
- 4) Chef d'équipe.

## 2. Lors de temps supplémentaire pour les tâches d'entretien et de raccordement :

2.1 Les chefs d'équipe permanents cl. 11 sont réputés faire partie des salariés qui font normalement le travail lorsque du temps supplémentaire est offert pour des tâches d'entretien et de raccordement. Lorsque deux employés sont rappelés pour du temps supplémentaire et qu'aucun d'entre eux ne détient le poste de chef d'équipe, l'un des deux assumera cette responsabilité pour la durée du temps supplémentaire effectué.

2.2 En tout temps, à l'exception du temps supplémentaire couvert par le qui-vive et du temps supplémentaire en continuité, si du personnel est requis en temps supplémentaire, l'appel est acheminé selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet en respectant l'ordre suivant :


- 1) **Parmi les fonctions suivantes :** Préposé à l'entretien et au raccordement, chef d'équipe cl. 11, préposé à l'entretien et au raccordement/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout, poseur de tuyaux d'aqueduc et d'égout (permanent).
- 2) Poseur de tuyaux d'aqueduc et d'égout de la banque.
- 3) Chef d'équipe cl. 13.


Lors de temps supplémentaire en continuité, l'article 9.02 d) s'applique.

3. À l'occasion de travaux de réparation des collecteurs pendant la période d'hiver, le personnel requis pour ces travaux de la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts voit, pour une période d'au plus dix semaines, ses heures régulières déplacées sur un quart de nuit. Les heures de travail effectuées sur ce quart sont payées au taux régulier.
4. La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
5. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.


Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

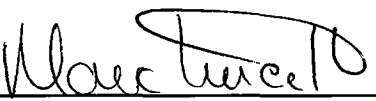
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 13)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Horaires et répartition du travail supplémentaire – Section de l'entretien, événements et centres récréatifs**

L'annexe E de la convention collective précise que les fonctions relatives à la Section de l'entretien, événements et centres récréatifs sont sujets à des horaires différents de la semaine normale de travail.

**1. Horaires des salariés permanents**

**1.1 Centres récréatifs**

- a) En période d'opération des glaces, les horaires de travail sont basés sur des quarts de dix heures, répartis sur quatorze (14) jours. Le salarié bénéficie d'une fin de semaine sur deux de congé hebdomadaire.
- b) En dehors de la période d'opération des glaces, à l'exception du Centre Julien-Ducharme, les horaires de travail sont basés sur des quarts de dix heures du lundi au vendredi. Pour le salarié affecté au Centre Julien-Ducharme, les quarts de dix heures sont répartis sur vingt-huit (28) jours. Il bénéficie de trois fins de semaine sur quatre de congé hebdomadaire.

**1.2 Entretien et soutien aux événements**

Les horaires de travail sont basés sur des quarts de huit ou dix heures, répartis sur sept jours. Le salarié bénéficie de deux journées consécutives de congé hebdomadaire.

Deux fois par année avant le 1<sup>er</sup> avril, les horaires des préposés entretien et soutien aux événements sont offerts par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ces salariés permanents. La mise en application des horaires estivaux peut différer des dates auxquelles ils sont offerts.

### 1.3 Entretien sanitaire

Les horaires de travail sont basés sur des quarts de huit heures répartis sur cinq jours ou des quarts de dix heures répartis sur sept jours. Le salarié bénéficie de deux journées consécutives de congé hebdomadaire.

### 1.4 Préposé entretien sanitaire substitut soutien événements - centres récréatifs

Ce salarié permanent ne fait pas partie de la banque. Il est prioritaire pour le choix d'horaire, immédiatement après les attirés, dans chacune des trois (3) sphères d'activité de la Section entretien, événements et centres récréatifs.

## 2. Horaires des salariés de la banque

Les horaires de travail sont basés sur des quarts de huit ou dix heures répartis sur sept jours. Le salarié bénéficie de deux journées consécutives de congé hebdomadaire. Les salariés de la banque combleront les besoins de la Section entretien, événements et centres récréatifs.

## 3. Répartition du travail supplémentaire et attribution des horaires disponibles pour plus de dix jours ouvrables dans les centres récréatifs.

Malgré l'article 9.02 de la convention collective, les parties s'entendent pour répartir le travail supplémentaire dans les centres récréatifs, parmi les préposés centres récréatifs, les substituts et les salariés de la banque, par ancienneté ETC selon l'ordre suivant, tout en reconnaissant que les principes relatifs au travail en continu de l'article 9.02 s'appliquent :

- a) Préposés aux centres récréatifs détenant un poste et rattachés à l'endroit où le travail supplémentaire est requis.
- b) Salariés de la Section de l'entretien, événements et centres récréatifs\* affectés à un horaire de travail dans l'endroit où le travail supplémentaire est requis.
- c) Préposés aux centres récréatifs détenant un poste et rattachés aux autres centres récréatifs.
- d) Salariés de la Section de l'entretien, événements et centres récréatifs\* affectés à un horaire de travail dans les autres endroits visés par la présente lettre d'entente.
- e) Préposés entretien sanitaire substitut soutien événements - centres récréatifs.
- f) Salariés de la banque.

*\* Un salarié de la Section de l'entretien, événements et centres récréatifs est considéré affecté à un horaire de travail dans un centre récréatif lorsqu'il y est affecté pour une durée égale ou supérieure à vingt jours ouvrables.*

Malgré l'article 8.03 de la convention collective, les parties s'entendent pour offrir les horaires disponibles pour plus de dix jours ouvrables dans les centres récréatifs, selon l'ordre décrit précédemment, tout en reconnaissant que les principes suivants demeurent applicables : être en mesure d'assumer le travail sans période de formation ou d'exercice et qu'il ne peut y avoir plus d'un déplacement de salarié.

#### 4. Répartition du travail supplémentaire pour la fonction de préposé à l'entretien sanitaire

Malgré l'article 9.02 de la convention collective, les parties s'entendent pour répartir le travail supplémentaire dans les bâtiments, pour les préposés à l'entretien sanitaire et les salariés de la banque pourvu qu'ils puissent effectuer le travail sans période de formation ou d'exercice, par ancienneté ETC selon l'ordre suivant, tout en reconnaissant que les principes relatifs au travail en continu de l'article 9.02 s'appliquent :

##### En semaine

- a) Préposés détenant un poste et rattachés à l'endroit où le travail supplémentaire est requis.
- b) Salariés de la banque affectés à un horaire de travail\* dans le bâtiment où le travail supplémentaire est requis.
- c) Préposés entretien sanitaire substituts soutien événements – centres récréatifs.
- d) Lorsque les paragraphes a), b) et c) ne s'appliquent pas, par ancienneté, aux autres salariés de la banque.

*\* Un salarié de la Section de l'entretien, événements et centres récréatifs est considéré affecté à un horaire de travail dans un bâtiment lorsqu'il y est affecté pour une durée égale ou supérieure à vingt jours ouvrables.*

##### En fin de semaine

- a) Préposés permanents détenant un poste.
- b) Salariés de la banque affectés à un horaire de travail\* dans le bâtiment.
- c) Préposés entretien sanitaire substituts soutien événements – centres récréatifs.
- d) Salariés de la banque.

*\* Un salarié de la Section de l'entretien, événements et centres récréatifs est considéré affecté à un horaire de travail dans un bâtiment lorsqu'il y est affecté pour une durée égale ou supérieure à vingt jours ouvrables.*

Préposé entretien sanitaire (tournées)

En cas d'absence d'un des salariés affectés à l'entretien sanitaire sur un horaire couvrant plusieurs établissements (tournées), le travail supplémentaire est offert en priorité aux autres préposés entretien sanitaire (tournées), et par la suite aux salariés de la banque.

5. Répartition du travail supplémentaire pour la fonction de préposé à l'entretien et soutien aux événements.

Aux fins de la répartition du travail supplémentaire, l'article 9.02 s'applique.

6. Les règles particulières suivantes quant au travail supplémentaire s'appliquent :

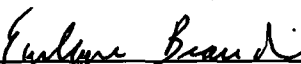
- a) De façon générale, lorsqu'un quart de travail doit être offert au taux du travail supplémentaire, il l'est en entier à moins que, de l'avis du gestionnaire, les besoins opérationnels ne le justifient pas.
- b) Dans les cas de remplacement d'un quart complet de travail au taux du travail supplémentaire, le préposé travaillant sur le quart précédent peut être appelé à poursuivre en continu au taux du travail supplémentaire jusqu'à l'arrivée du remplaçant pour le quart de travail. La durée du travail supplémentaire en continu est au maximum d'un demi-quart de travail.
- c) À moins d'une situation urgente ou exceptionnelle, il n'est pas possible de travailler deux quarts complets de travail de dix heures de façon consécutive ou de terminer un quart de travail à deux heures du matin et reprendre le quart suivant à six heures.

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

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

Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**



M<sup>me</sup> Evelyn Beaudin


Mairesse



M<sup>e</sup> Line Chabot

Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**



M<sup>me</sup> Monique Lortitch

Présidente



M. Marc Turcotte

Vice-président





**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 14)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Projet pilote – Entretien, soutien aux événements et centres récréatifs**

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser le développement et l'épanouissement des cols bleus;

CONSIDÉRANT que les postes permanents de préposé aux centres récréatifs requièrent de l'expérience dans l'opération d'une resurfaeuse à glace;

CONSIDÉRANT que les salariés réguliers saisonniers et occasionnels de la banque entretien, soutien aux événements et centres récréatifs, ont l'opportunité d'effectuer des remplacements à titre de préposé aux centres récréatifs et par le fait même, de cumuler de l'expérience dans l'opération d'une resurfaeuse;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent donner aux salariés qui détiennent un poste permanent à l'entretien sanitaire ou au soutien aux événements, l'opportunité de cumuler de l'expérience d'opération d'une resurfaeuse, afin qu'ils puissent avoir davantage accès aux postes permanents dans les centres récréatifs.

CONSIDÉRANT l'article 21 et la lettre d'entente 13 de la convention collective;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Un projet pilote venant à échéance le 31 décembre 2024, est implanté selon les modalités suivantes :

- a. Sur une base volontaire, les salariés peuvent soumettre leur candidature pour bénéficier du projet.
  - b. Un maximum de trois (3) candidats à la fois peuvent participer au projet.
  - c. Les candidats conservent leur poste permanent tout au long du projet.
  - d. Pour tout remplacement de moins de 40 h, le candidat retenu conserve un horaire de 8 h par jour.
  - e. Les candidats retenus sont d'abord convoqués à une formation de préposé aux centres récréatifs. Elle se déroule normalement entre le lundi et le vendredi et sa durée est de 40 à 160 heures, selon l'aisance de chaque candidat.
  - f. Dès leur formation complétée, pour la durée du projet pilote, les candidats sont priorisés, selon leur ETC, avant les employés de la banque entretien sanitaire, centres récréatifs et événements spéciaux, pour combler les besoins en temps régulier, et ce, nonobstant ce qui est prévu à la lettre d'entente n° 13. Ils sont réputés disponibles uniquement pour les heures de travail de préposé aux centres récréatifs, plus précisément aux quarts planifiés le mercredi de la semaine précédente, et ce, conditionnellement à ce que l'article 8.02 b) de la convention collective puisse être respecté.
  - g. La formation prévue à l'alinéa e) précédent, ne peut générer de temps supplémentaire.
  - h. La Ville se réserve le droit d'ajuster les heures de travail des candidats afin d'éviter que les heures travaillées à titre de préposé aux centres récréatifs occasionnent du temps supplémentaire ou un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à quarante (40) heures, et ce, à l'intérieur du cadre lundi au vendredi.
  - i. Un candidat n'est plus éligible au projet pilote à partir du moment où il atteint le nombre d'heures d'expérience requis pour l'obtention d'un poste de préposé aux centres récréatifs, à moins qu'il préfère y demeurer jusqu'à la passation de l'examen requis pour l'obtention d'un poste de préposé aux centres récréatifs.
  - j. Lorsqu'il atteint le nombre d'heures d'expérience requis, il est convié à la séance suivante d'examen.
  - k. Dès qu'un candidat n'est plus éligible au projet, la place libérée est offerte aux autres permanents de l'entretien sanitaire et des événements spéciaux.
  - l. Un candidat ne peut refuser des heures de travail plus de trois (3) fois de suite. Si cela se produit, sa participation au projet pilote est annulée.
3. Nonobstant ce qui précède, à la demande de l'une des parties, le projet pilote peut prendre fin avant l'échéance prévue à l'article 2 de la présente entente.
  4. La présente lettre entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
  5. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 15)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Gestion de certaines absences pour cause de maladie**

Concernant le contrôle des absences pour cause de maladie des salariés, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un salarié qui accumule au cours d'une période de douze (12) mois continus quatre (4), cinq (5) ou six (6) absences de trois (3) jours et moins pour cause de maladie sans justification médicale, reçoit du directeur du service ou son remplaçant un relevé de ses absences et est rencontré en entrevue.

L'entrevue est résumée par écrit avec copie au salarié concerné et au Syndicat.

Le cas échéant, un échéancier d'amélioration est fixé.

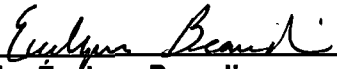
2. Lorsqu'un salarié, au cours d'une période de douze (12) mois continus, qui a fait l'objet d'une rencontre à l'étape précédente, continue d'accumuler des absences pour cause de maladie sans justification médicale, il est rencontré à nouveau par le directeur du service ou son représentant pour refaire le point, recueillir ses commentaires et convenir d'un cheminement correctif. Un suivi est alors assuré.

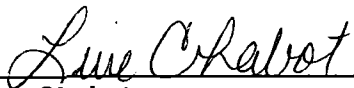
La rencontre est suivie d'un avis écrit, dont copie est transmise au Syndicat, demandant au salarié de corriger la situation et d'améliorer son assiduité au travail.

3. Si le problème d'absentéisme persiste après l'application de l'article 2 des présentes, la Ville peut exiger que le salarié en cause fournisse pour chaque absence, peu importe la durée, un certificat médical justifiant l'absence, et ce, sous la forme du certificat médical autorisé par l'assureur. Le salarié demeure assujéti à cette procédure pendant une période d'une (1) année après quoi, il peut en demander la révision.

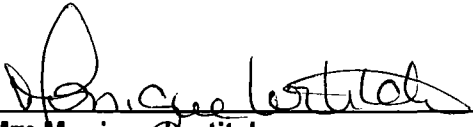
Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

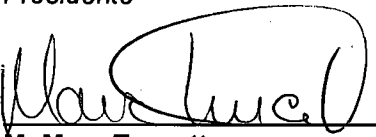
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Éveline Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

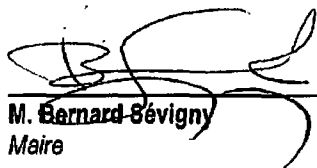
  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

4. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée ce jour et demeure en vigueur pendant toute la durée de la convention collective et son extension.

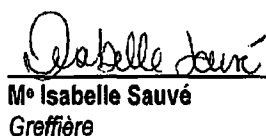
Fait et signé à Sherbrooke, ce 16<sup>e</sup> jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



---

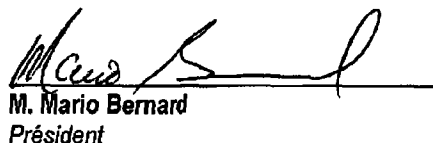
**M. Bernard Sévigny**  
Maire



---

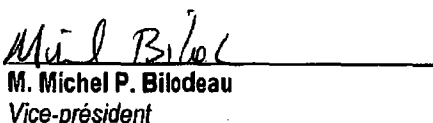
**M<sup>e</sup> Isabelle Sauvé**  
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



---

**M. Mario Bernard**  
Président



---

**M. Michel P. Bilodeau**  
Vice-président



Ressources humaines

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 16)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Horaires différents – période de repas intégrée à l'horaire**

ATTENDU QU'en date de la signature de la convention collective, certains horaires sont différents en ce qu'ils comprennent une période quotidienne payée de trente (30) minutes pour le repas, qui est intégrée à l'horaire de travail;

ATTENDU QUE les parties conviennent de maintenir ces horaires avec la période de repas intégrée sous réserve du droit de la Ville de les modifier en vertu de la convention collective, dont en vertu de l'article 8.02 a).

**En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule aux présentes en fait partie intégrante.
2. Les horaires existants qui comprennent quotidiennement une période de trente (30) minutes payée intégrée à l'horaire pour la période de repas, sont maintenus à moins que la Ville ne puisse les modifier selon une disposition de la convention collective, dont en vertu de l'article 8.02 a).

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

**Fait et signé à Sherbrooke, ce 16<sup>e</sup> jour de décembre 2016.**

**LA VILLE DE SHERBROOKE**

**M. Bernard Sévigny**  
Maire

**M<sup>e</sup> Isabelle Sauvé**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

**M. Mario Bernard**  
Président

**M. Michel P. Bilodeau**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 17)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Local syndical et stationnement**


La Ville fournit au Syndicat :


1. Le local qu'elle lui fournit actuellement, tant qu'il demeure disponible, que le Syndicat peut utiliser pour ses besoins.
2. Le poste de travail informatique actuellement fourni et installé dans le local syndical, à savoir, un écran, un clavier, une imprimante, de même que le branchement au réseau. Le Syndicat fournit les autres équipements de bureau qu'il utilise. Les principales conditions pour maintenir le prêt de ce poste de travail sont :
  - a) le poste est installé sur le réseau de la Ville;
  - b) le Syndicat n'a pas le compte administrateur du poste;
  - c) aucun autre logiciel que ceux installés par la Ville ne doit être installé sur le poste;
  - d) aucune donnée ne peut être sauvegardée sur le disque local;
  - e) il n'y a qu'un compte générique pour le Syndicat, sans compte séparé par utilisateur;
  - f) le compte « Mes documents » est disponible en lecture/écriture tandis que V:\Corporatif est en lecture seulement;
  - g) les échanges de documents se font par courriel seulement;
  - h) la seule assistance à la clientèle disponible est pour le support des équipements;
  - i) la mise à jour des licences et des équipements ci-haut mentionnés est faite par la Ville;
  - j) l'utilisation de l'ensemble se fait conformément aux règles prévues à la politique officielle de la Ville en matière d'utilisation des systèmes électroniques (ADM-2115) et toute révision de celle-ci, le cas échéant.

3. Lorsqu'un ou des représentants du Syndicat assistent à une rencontre avec un ou des représentants de la Ville, elle leur fournit, lorsque nécessaire, un permis de stationnement journalier valable pour un des sites de stationnement de la Ville où ces permis sont valides.
4. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de 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 à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

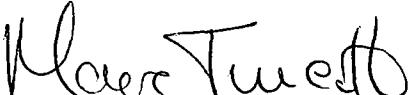
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Éveline Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortitch  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 18)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**OBJET : Projet pilote – Mesure incitative pour le travail supplémentaire**

CONSIDÉRANT que certaines opérations impliquant des cols bleus doivent être réalisées les samedis et dimanches;

CONSIDÉRANT que certaines de ces opérations sont planifiées et d'autres ne le sont pas en raison de leur caractère imprévisible;

CONSIDÉRANT qu'il arrive souvent que dans de telles circonstances, il soit difficile pour la Ville d'avoir assez de salariés volontaires pour entrer au travail, en surplus de leurs heures régulières;

CONSIDÉRANT que la Ville souhaite régler cette problématique afin de s'assurer d'être en mesure de maintenir le service aux citoyens, et ce, tout en privilégiant l'utilisation des ressources internes;

CONSIDÉRANT l'article 9 de la convention collective;

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

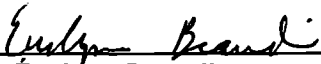
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Jusqu'au 20 mai 2023 inclusivement, les heures travaillées le samedi, en plus et en dehors des heures régulières, c'est-à-dire considérées en travail supplémentaire, tel que défini à l'article 9.01.1 a), sont rémunérées au taux régulier majoré de 100 %.
3. Cette nouvelle application vise spécifiquement la journée du samedi étant donné qu'elle représente pour la majorité des gens une journée de congé hebdomadaire. Par conséquent, l'application du paragraphe 2

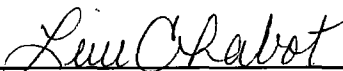
de la présente entente ne peut être transférée à une autre journée de congé hebdomadaire dans l'horaire d'un salarié.

4. D'ici le 20 mai 2023, les parties devront évaluer si cette mesure aura permis d'inciter davantage les salariés à travailler en plus et en dehors des heures régulières le samedi. Advenant que ce ne soit pas le cas, elles devront déterminer quelle mesure la remplacera. Si, au contraire, le projet pilote est concluant, la mesure demeurera en application pour la durée de la convention collective.
5. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties.
6. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de 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 à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.


**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortitch  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

(N°19)

INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE SHERBROOKE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3672

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

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

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL CADRE DE LA VILLE DE SHERBROOKE

**OBJET : Amendements à la lettre d'entente concernant le Régime de retraite des employés municipaux**

**ATTENDU** que les parties ont signé une lettre d'entente le 29 janvier 2007 afin de revaloriser, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le service passé des participants actifs sur la base du salaire moyen des cinq dernières années avant la retraite moyennant une renonciation aux assurances collectives à la retraite et l'introduction d'une « clause banquier »;

**ATTENDU** qu'à la suite des nouvelles offres de la Ville d'octobre 2010 concernant le cadre financier visant les négociations en cours et les conventions collectives signées à ce jour, les parties ont convenu d'amender la lettre d'entente du 29 janvier 2007 malgré ce qui est prévu à l'article 10 de cette dernière

**ATTENDU** que la nouvelle entente comporte des modifications aux taux de cotisation des employés et de la Ville et une cessation de l'exonération des cotisations lors de certaines absences.

**ATTENDU que la Ville est prête, à certaines conditions, à renoncer à rediriger vers la caisse de retraite une partie des augmentations de salaire;**

**ATTENDU que les Syndicats, l'Association et la Ville sont conscients que la situation financière du régime de retraite doit être assainie et qu'ils ont la volonté de trouver ensemble des solutions au moyen de rencontres des groupes représentés au comité de retraite plutôt que par des négociations séparées par unité d'accréditation.**

**ATTENDU que la présente lettre d'entente remplace la lettre d'entente du 29 janvier 2007 concernant le Régime de retraite des employés municipaux à compter de la date de sa signature;**

**En conséquence de ce qui précède, les parties conviennent de modifier la lettre d'entente du 29 janvier 2007 comme suit :**

**Le texte de l'entente concernant le Régime de retraite des employés municipaux daté du 29 janvier 2007 est reproduit ci-après et les amendements y sont insérés comme suit :**

- a) Les ajouts sont en caractère gras.
- b) Les textes abrogés sont rayés d'un trait.

**LES PARTIES SIGNATAIRES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente.
2. Le règlement du régime de retraite est modifié avant le 31 décembre 2006 de façon à revaloriser, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le service passé des participants actifs sur la base d'un salaire final correspondant à la moyenne de leur salaire des 5 dernières années avant la retraite.
3. Le règlement du régime de retraite est modifié avant le 31 décembre 2006 de façon à ce que les employés qui ont pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 décembre 2006 soient revalorisés sur la base de la moyenne des salaires de leurs 5 dernières années de travail, étant entendu que cette amélioration est uniquement applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant l'atteinte de l'âge de 65 ans.
4.
  - a) Le règlement du régime de retraite est modifié avant le 31 décembre 2006 de façon à refléter que les employés actifs versent la cotisation requise pour financer pleinement la revalorisation des retraités prévue au paragraphe 3 ci-dessus sans engagement additionnel pour la Ville. À cette fin au 1<sup>er</sup> janvier 2007, leur cotisation au régime de retraite passe temporairement de 8 % à 8,5 % de leur salaire.
  - b) **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, et dans le but d'améliorer la situation financière du régime, la cotisation des employés actifs passe à 9 %.**
5. Tout en continuant de maintenir un régime à prestations déterminées, le règlement du régime de retraite est modifié avant le 31 décembre 2006 de façon à inclure une « clause banquier » qui permet à la Ville de récupérer tous les paiements effectués suite :
  - a) au déficit du 31 décembre 2001;
  - b) au déficit du 31 décembre 2004;
  - c) à tout futur déficit d'expérience étant entendu qu'un déficit d'amélioration n'est pas ici visé;

- d) à toute cotisation patronale d'exercice en excédant de 8,5 % et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 de 9,5 %.
6. Le règlement du régime de retraite est modifié avant le 31 décembre 2006 de façon à prévoir l'utilisation des surplus conformément à la Loi RCR (Loi sur les régimes complémentaires de retraite) selon l'ordre suivant :
- a) La Ville cesse les paiements d'amortissement en accord avec la Loi RCR, il n'y a pas de paiement d'amortissement en situation de surplus.
  - b) 50 % du surplus est alloué aux participants afin d'améliorer le régime jusqu'à concurrence de l'écart entre la valeur comptable des bénéfices d'assurances collectives post retraite, 17,5 M \$ et le total à date des paiements versés à la caisse pour le salaire final. ~~L'affectation du surplus en conséquence de ce qui précède est réalisée de façon à ce que la cotisation des employés temporairement augmentée de 8 % à 8,5 % selon le paragraphe 4, soit rétablie à 8 % en premier lieu.~~
  - c) 50 % du surplus, jusqu'à concurrence des sommes accumulées dans la « clause banquier Ville » est alloué en congé de cotisation à l'employeur.
  - d) Dans l'éventualité où l'utilisation prévue en b) prend fin, le pourcentage prévu en c) est remplacé par 100 %. Dans l'éventualité où l'utilisation en c) prend fin, le pourcentage prévu en b) est remplacé par 100 %. Subséquemment, un nouveau déficit d'expérience et l'excédent de 8,5 % et 9,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour la cotisation patronale d'exercice entraîne un remboursement à la Ville de 100 % des surplus si l'utilisation prévue en b) prend fin. Sinon, le remboursement à la Ville est de 50 % des surplus.
  - e) Par la suite, 50 % des surplus est utilisé afin de créer une réserve de 10 % pour les écarts défavorables. La réserve est reconstituée lorsqu'elle est utilisée. L'autre 50 % est affecté aux participants afin d'améliorer le régime selon l'option convenue au comité de retraite et de façon conforme au programme Objectif retraite. **Note : Lorsque la provision pour écarts défavorables décrétée par le gouvernement en vertu de la loi 30 devra être appliquée, les syndicats, l'association et la Ville, représentés au comité de retraite des employés de la Ville de Sherbrooke, se réservent la possibilité de rediscuter du présent alinéa.**
7. La Ville maintient une cotisation qui ne peut être inférieure à 8,5 % et à 9,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, sauf lorsqu'elle se prévaut d'un congé de cotisation, total ou partiel, et ce, sous réserve du programme Objectif retraite qui prévoit, après l'application d'une formule d'indexation des rentes, une réduction possible des cotisations lorsque les conditions prévues audit programme le permettront.
8. Les parties s'entendent pour maintenir le programme Objectif retraite et les étapes de réalisation qui y sont prévues. Copie est annexée à la présente entente pour en faire partie intégrante.
9. Le règlement, le devis et le contrat concernant les assurances collectives de la Ville sont modifiés de façon à refléter que le personnel actif de la Ville renonce à la garantie de remboursement des soins hospitaliers et médicaux et à la protection dentaire pour la période débutant à la retraite et se terminant à 65 ans, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Seuls les retraités d'avant 2007 continueront d'utiliser ces bénéfices jusqu'à ce qu'ils atteignent 65 ans.

- ~~10. Les parties reconnaissent que la signature de la présente lettre entraîne une renonciation à l'avance de toute demande concernant le régime de retraite et les assurances collectives à la retraite pour le renouvellement des conventions collectives échues le 31 décembre 2006 ou le 31 décembre 2007.~~
10. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, pour tenir compte de la hausse de la cotisation des employés actifs, la Ville verse 1 % de la masse salariale cotisable en excédant des cotisations minimales légales (coût du service courant plus les cotisations d'équilibre) prévues en vertu des évaluations actuarielles jusqu'à l'élimination des cotisations d'équilibre ou jusqu'à ce que les cotisations minimales légales puissent être payées au complet avec les cotisations totales de 18,5 %.
11. Le règlement du régime de retraite est modifié afin de cesser l'exonération des cotisations au régime de retraite lors des absences prévues ci-après :
- a) retrait préventif
  - b) congé de maternité
  - c) congé de paternité
  - d) congé d'adoption
  - e) congé parental
  - f) lésion professionnelle
  - g) assurance salaire de courte durée (plus de trois (3) jours)
  - h) accident d'automobile couvert par la SAAQ
  - i) indemnisation en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels

Le salaire cotisable du début de la période d'absence est utilisé pour établir les cotisations requises. Pour les absences en assurance-salaire de courte durée pour une période de trois (3) jours et moins, celles-ci sont toujours cotisables par la Ville et les employés. Par défaut, la Ville et les employés actifs, permanent ou à l'essai, au régime de retraite cotisent lors des autres absences indiquées au présent article. Lorsqu'il s'agit d'une absence de moins de six (6) mois, le remboursement des cotisations peut se faire sur une période maximale correspondant au double de la période d'absence. S'il s'agit d'une absence de six (6) mois et plus, la durée de la période de remboursement ne peut être du double de la période d'absence et des ententes sont à convenir avec le Service des finances en tenant compte que le solde de cotisations impayées ne puisse jamais excéder une année de cotisations. À défaut d'entente ou du non-respect de l'entente déjà conclue, l'employé n'aura pas de service crédité pour la période non cotisée. Également les employés auront la possibilité de rembourser des cotisations pendant leur période d'absence si cela leur convient davantage. L'employé actif permanent ou à l'essai 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, si l'employé ne cotise pas, la Ville fait de même et le crédit de rente de la période d'absence n'est pas accumulé.

#### Révision de la décision de l'employé

Il est loisible à l'employé actif de revoir sa décision au cours d'une même absence, arrêter (sauf pour l'assurance salaire de trois (3) jours ou moins) ou recommencer, avant son retour au travail, à verser ses cotisations, sans effet rétroactif. La demande prend effet lorsque la Ville reçoit le formulaire prescrit. Si l'employé cotise, la Ville fait de même.

**Statut autre que permanent ou à l'essai**

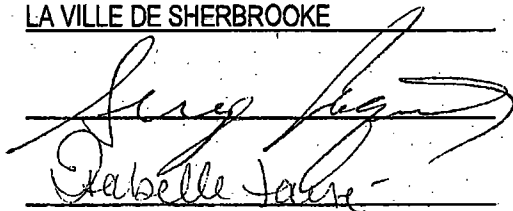
Par défaut, l'employé actif ayant un statut autre que permanent ou à l'essai ne cotise pas lors des absences indiquées au présent article. S'il souhaite verser ses cotisations pour maintenir son crédit de rente, il doit aviser la Ville sur le formulaire prescrit. Dans le cas où l'employé cotise, la Ville fait de même et le crédit de rente de la période d'absence est accumulé jusqu'au temps que l'employé aurait travaillé n'eût été de son absence. Lors d'une invalidité équivalente à l'assurance salaire de courte durée, le temps cotisé et crédité est limité à 26 semaines et l'employé doit fournir le certificat médical requis par la Ville.

Les autres modalités de participation au régime de retraite lors d'une absence sont maintenues.

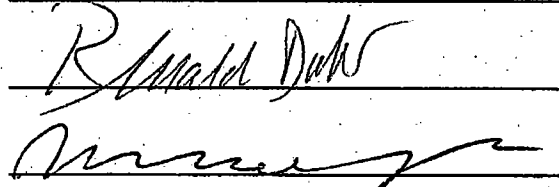
12. Les parties signataires conviennent que les cotisations additionnelles spéciales redirigées par la Ville dans la caisse de retraite en 2009- 2010- 2011, en conséquence des ententes intervenues avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke et la section locale 1114 du Syndicat canadien de la fonction publique, ont le statut de cotisations prépayées par la Ville dans la caisse de retraite.
13. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et elle est déposée au bureau du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait et signée à Sherbrooke, ce 17<sup>e</sup> jour de mai 2011.

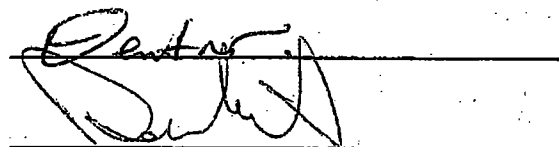
LA VILLE DE SHERBROOKE

  
Isabelle Jais

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729

  
Ronald Dubé

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1114

  
Robert

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3672

Denise Hule

Ante Oubei

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

Jacques Talbot

Joanette Hoque

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

Samuel

[Signature]

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL CADRE  
DE LA VILLE DE SHERBROOKE

Réal Bédard

[Signature]

## PROGRAMME OBJECTIF RETRAITE

- 1- Augmenter les cotisations au régime de 1 % des salaires réguliers à compter des dates suivantes :

	<u>Ville</u>	<u>Employés</u>
1 <sup>er</sup> janvier 1994 :	1 %	1 %
1 <sup>er</sup> janvier 1995 :	1 %	1 %
1 <sup>er</sup> janvier 1996 :	1 %	1 %

pour un total des cotisations égal à 16,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996.

- 2- Revaloriser les crédits de rentes le 1<sup>er</sup> janvier 1994 sur la base des salaires moyens des années 1987 à 1991 si le rendement net pour l'année 1993 se situe entre 5 % et 7,5 % et sur les années 1988 à 1992 si le rendement net est supérieur à 7,5 %.
- 3- Souscrire conjointement aux objectifs à long terme du régime suivants :

- accorder sur décision annuelle de la commission à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996, selon la capacité financière du régime, une indexation des rentes aux retraités égale à la différence entre l'IPC et 3,5 %;
- effectuer une revalorisation des crédits de rente sur la base des salaires moyens des années 1991 à 1995 au 1<sup>er</sup> janvier 1997 si la capacité financière du régime le permet;
- passer d'un régime salaire carrière revalorisé à un régime salaire final (5 ans) comportant un crédit de rente de 2 % par année de service lorsqu'il sera possible de capitaliser le régime avec des cotisations totales de 16,5 % et selon des hypothèses actuarielles acceptées par la commission;
- réviser après l'adoption du régime salaire final, la formule d'indexation annuelle ad hoc pour couvrir l'IPC moins 3 % lorsqu'il sera possible de le faire avec des cotisations totales de 16,5 % ou moins au régime;
- ajuster à la baisse les cotisations de la Ville et des employés au régime lorsqu'il sera possible de les diminuer tout en maintenant les bénéficiaires tels que décrits dans cette section.

Cette proposition est conditionnelle à l'acceptation par tous les groupes d'employés pour être maintenue.

## 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 « Brigadlers »)**

**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.

3. 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 (Brigadlers) :**

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.

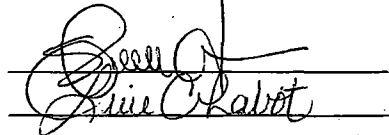
### 6. Acceptation par le Conseil

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

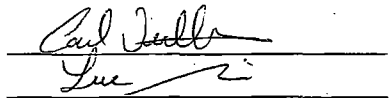
LA VILLE DE SHERBROOKE



Handwritten signature of Julie Chabot over a horizontal line.

À Sherbrooke, ce 11 AVRIL 2019

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



Handwritten signature of Carl Jodanis over a horizontal line.

À Sherbrooke, ce 11 AVRIL 2019

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

*Marie-Ève...*  
*Marie-Ève...*

À Sherbrooke, ce 9 AVRIL 2019

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

*[Signature]*  
*[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**

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

À Sherbrooke, ce 10 AVRIL 2019

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

*[Signature]*  
*[Signature]*

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 21)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet :** [REDACTED] – Outils et indemnité compensatoire

**CONSIDÉRANT** que l'annexe I de la convention collective 2015-2019 prévoit que le menuisier d'entretien peut se faire rembourser le coût de remplacement de ses outils, et que l'indemnité prévue n'est pas payable si la Ville fournit les outils;

**CONSIDÉRANT** que depuis quelques années, la Ville fournit les outils aux menuisiers d'entretien et conséquemment, ne paie plus l'indemnité prévue à l'annexe I, excepté pour deux salariés, M. [REDACTED] et M. [REDACTED]

**CONSIDÉRANT** que ces derniers utilisent leurs outils personnels aux fins du travail et conformément à l'annexe I de la convention collective 2015-2019, se font rembourser, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses relatives à leurs outils;

**CONSIDÉRANT** que cette pratique est acceptée par la direction du Service de l'entretien et de la voirie en raison du fait que les deux salariés sont bientôt éligibles à leur retraite;


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

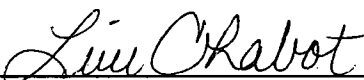
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Maintenir la pratique actuellement appliquée à l'égard de M. [REDACTED] et M. [REDACTED] telle que décrite précédemment, et ce, jusqu'à leur départ à la retraite.
3. Au moment de leur départ à la retraite, M. [REDACTED] et M. [REDACTED] récupèrent leurs outils personnels, conformément à l'inventaire établi au préalable.

4. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties
5. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
6. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

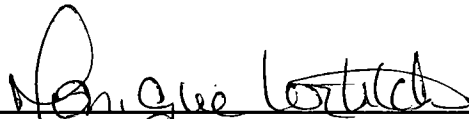
Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

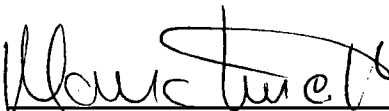
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 22)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**


**Objet : Article 29.01 – Sous-traitance**

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

1. L'article 29.01 de la convention collective est nul et sans effet jusqu'au 31 décembre 2025.
2. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
3. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail*.

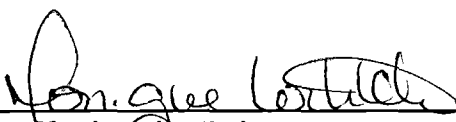
Fait à Sherbrooke, ce 27 mai 2022.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Evelyne Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 23)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Amélioration continue des relations de travail**

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

1. La Ville et le Syndicat favorisent des relations de travail saines, ordonnées et harmonieuses.
2. Afin d'appuyer concrètement cet intérêt commun, elles collaborent pour mettre en place des solutions durables aux enjeux de relations de travail, notamment celles qui sont axées sur la prévention des différends.
3. À ce titre et dans le cadre du renouvellement de la convention collective, suivant l'article 13 de la loi sur le ministère du Travail, elles s'engagent à demander conjointement la nomination d'un médiateur-conciliateur, et ce, après avoir identifié ensemble un secteur de travail propice à ce type d'intervention.
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 à Sherbrooke ce 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**



Handwritten signature of Evélyne Beaudin.

**M<sup>me</sup> Evélyne Beaudin**

*Mairesse*

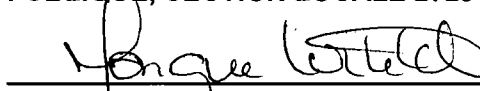


Handwritten signature of Line Chabot.

**M<sup>e</sup> Line Chabot**

*Greffière*

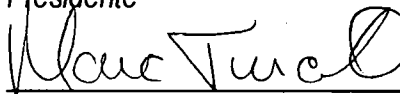
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**



Handwritten signature of Monique Lortitch.

**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**

*Présidente*



Handwritten signature of Marc Turcotte.

**M. Marc Turcotte**

*Vice-président*

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 24)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Projet pilote – Programme d'acquisition du permis de conduire cl. 3 sans FM.**

- CONSIDÉRANT que la démarche pour obtenir un permis de conduire classe 3 sans FM peut notamment être effectuée pour répondre à un besoin de développement professionnel ou par nécessité liée au travail;
- CONSIDÉRANT la volonté de la Ville de fournir du support au salarié qui souhaite effectuer cette démarche, selon des modalités définies dans le cadre d'un projet pilote;
- CONSIDÉRANT les exigences et modalités de la SAAQ en ce qui a trait au permis de conduire classe 3 sans FM;
- CONSIDÉRANT la machinerie utilisée par la Ville pour les opérations et lors d'examens pratiques.

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

1. Pour la durée d'un projet pilote venant à échéance le 31 décembre 2024, la Ville implante un programme d'acquisition du permis de conduire cl. 3 sans FM.
2. Conditions d'éligibilité du salarié au programme :
  - 2.1 Doit satisfaire aux critères d'admissibilité de la SAAQ pour l'obtention du permis de conduire cl. 3 sans FM.
  - 2.2 Doit avoir un statut de régulier saisonnier ou permanent.
  - 2.3 Tout salarié intéressé à recevoir cette formation doit en faire la demande à son gestionnaire, en lui fournissant une copie récente de son dossier de conduite. Le gestionnaire s'assure ensuite

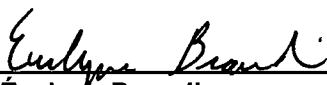
d'acheminer le tout au responsable de la formation machinerie. Ce dernier fait le suivi auprès du salarié relativement à l'acceptation de sa demande.


### 3. Modalités du programme :

- 3.1 La Ville coordonne la planification de l'évaluation médicale avec le salarié et les professionnels de la santé. La Ville privilégie que l'évaluation soit effectuée par le médecin traitant du salarié lorsqu'applicable.
  - 3.2 Le coût de la complétion du formulaire de la SAAQ et de l'évaluation médicale (si l'employé n'a pas de médecin traitant) est défrayé par la Ville.
  - 3.3 L'évaluation médicale est acheminée au Service de santé.
  - 3.4 L'évaluation médicale ne doit occasionner aucune perte de salaire ou gain supplémentaire pour le salarié.
  - 3.5 Le salarié effectue la démarche nécessaire auprès de la SAAQ pour la passation de son examen théorique.
  - 3.6 La Ville fournit les documents nécessaires à la préparation de l'examen théorique de la SAAQ.
  - 3.7 La méthode VAD (vérification avant départ) est expliquée au salarié par le formateur identifié par la Ville, avant l'examen pratique. La Ville fournit le véhicule requis pour l'examen pratique et en assure le transport.
  - 3.8 Le coût des examens théorique et pratique est assumé par le salarié, de même que le coût de l'ajout de la classe 3 sans FM au permis. Le salarié peut se faire rembourser ces coûts (maximum d'un remboursement pour chacune des étapes décrites au tableau annexé à la présente lettre d'entente) par la Ville sur présentation d'une preuve de réussite des examens et sur remise des factures à rembourser.
  - 3.9 Le salarié assume le coût de tout renouvellement ou récupération de son permis.
  - 3.10 Le salarié doit demeurer à l'emploi de la Ville pour un minimum de deux (2) ans suivant l'obtention de son permis de conduire cl. 3 sans FM, sans tenir compte du permis d'apprenti. En cas de départ volontaire, le salarié doit rembourser les frais défrayés par la Ville. Celle-ci se réserve le droit de prélever la somme due sur la dernière paie du salarié.
4. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties
  5. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.
  6. 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 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.


**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Évelyn Beaudin**  
Mairesse

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
\_\_\_\_\_  
**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente

  
\_\_\_\_\_  
**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 25)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Projet pilote – Développement de la relève (machinerie Division voirie)**

- CONSIDÉRANT les exigences de la SAAQ pour la délivrance de permis;
- CONSIDÉRANT l'expérience exigée pour la conduite de certains véhicules de la Division voirie;
- CONSIDÉRANT l'intérêt des parties à favoriser le développement à l'interne, plus spécifiquement en permettant aux salariés d'accroître leur expérience de conduite;
- CONSIDÉRANT l'importance de développer de la relève pour la conduite de machineries;
- CONSIDÉRANT la volonté de la Ville de fournir un cadre d'accompagnement pour le développement de l'expérience de conduite, selon des modalités définies dans le cadre d'un projet pilote.

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

1. Pour la durée d'un projet pilote débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et prenant fin le 31 décembre 2023, la Ville implante un programme de développement de la relève pour la conduite de machinerie de la Division voirie.
2. Le programme vise à permettre à des salariés de développer leur expérience de conduite sur des camions 6-10 roues, en leur donnant accès à des heures d'observation et de conduite supervisée.
3. Conditions d'éligibilité au programme :
  - 3.1 Au moment du dépôt de sa candidature, le salarié doit avoir un minimum de cinq (5) ans d'ETC et détenir le permis cl. 3 valide avec mention FM.

- 3.2 Les candidatures qui satisfont à ces exigences sont traitées ensuite selon l'ordre d'ETC (le plus ancien est priorisé).
- 3.3 Un salarié inscrit sur une des deux (2) listes d'admissibilité du camion 6-10 roues ne peut être candidat au programme.
- 3.4 Il doit avoir un statut de régulier saisonnier ou permanent.
- 3.5 Tout salarié intéressé à recevoir cette formation doit en faire la demande à son gestionnaire, en lui fournissant une copie récente de son dossier de conduite. Le gestionnaire s'assure ensuite d'acheminer le tout au responsable de la formation machinerie. Ce dernier fait le suivi auprès du salarié relativement à l'acceptation de sa demande.


#### 4. Modalités du programme :


- 4.1 Un maximum de trois (3) salariés peuvent être inscrits à la fois au programme. L'une des trois (3) places est réservée pour les salariés de la voirie. Les deux (2) autres places sont attribuées en fonction de l'ETC, nonobstant la division de provenance.
- 4.2 La direction se réserve le droit d'exclure du programme un salarié.
- 4.3 La Division voirie assure une disponibilité d'une plage horaire par semaine aux fins du programme. Le gestionnaire du programme détermine pour chaque plage horaire, le type de formation (observation ou conduite supervisée d'un instructeur-accompagnateur).
- 4.4 Un calendrier de formation est établi deux fois par année.
- 4.5 Le mercredi de la semaine précédant le moment de formation, le salarié doit s'informer auprès du gestionnaire responsable du programme afin de connaître la plage horaire. Il doit ensuite s'assurer d'obtenir l'approbation de son congé (si requis) auprès de son supérieur. Si le salarié ne peut se rendre disponible pour ladite plage horaire, celle-ci pourra être offerte à un autre participant au programme.
- 4.6 Pour les fins de reconnaissance de l'expérience minimale requise pour l'obtention d'un poste permanent, un maximum de 80 heures d'observation est considéré. Le solde des heures doit être de l'expérience de conduite supervisée.
- 4.7 Pour un salarié d'une autre division que la voirie : si la formation coïncide avec un jour ouvrable, il doit présenter une demande de congé qui sera soumise pour approbation auprès de son supérieur.
- 4.8 Pour un salarié de la Division voirie, la formation est effectuée à la discrétion du gestionnaire sur son temps de travail (ex : si en raison de la météo, il n'est pas requis au travail). Si requis, le salarié ajuste son horaire à l'horaire et au site de formation.

- 4.9 La formation ne doit pas occasionner de frais supplémentaires à la Ville. Le salarié est donc rémunéré au taux horaire de la fonction qu'il aurait exercée n'eût été de la formation. Si le salarié souhaite effectuer la formation sur son temps personnel, cela doit être approuvé au préalable par un gestionnaire responsable du programme. Le salarié n'est alors pas rémunéré.
- 4.10 Lorsqu'un salarié en observation est accompagné d'un autre salarié, ce dernier conserve le même salaire.
- 4.11 Les heures de formation doivent être approuvées par le gestionnaire du programme lorsque complétées, aux fins de compilation au dossier d'employé.
- 4.12 Chaque salarié est inscrit au programme pour une durée maximale de douze (12) mois consécutifs. À l'échéance de ce délai, un affichage est effectué pour offrir la ou les place(s) vacante(s) au sein du programme. Un salarié qui a déjà participé au programme a le droit de resoumettre sa candidature, et ce, même pour une année consécutive à son année de participation au programme.
5. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties
6. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
7. 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 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.

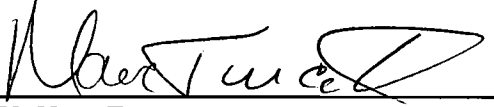
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Evelyne Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortich  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

ENTENTE INTERVENUE  
ENTRE LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729  
(N° 26)

**Objet : Planification de la relève – affichage de postes**

CONSIDÉRANT que 33 % du personnel col bleu est âgé actuellement de 50 ans et plus, dont 7 % sont âgés de 60 ans et plus;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer le transfert des connaissances entre les salariés qui quittent à la retraite ou qui sont promus cadres et ceux qui sont appelés à les remplacer;

CONSIDÉRANT que l'article 21.01 a) de la convention collective des cols bleus prévoit qu'un poste est affiché dans les quarante (40) 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, lorsque le salarié qui détient ce poste fait part de son intention de quitter à la retraite. Dans ces circonstances :
  - a) L'affichage de poste est conditionnel au départ à la retraite du salarié et comporte la note suivante : « en prévision du départ à la retraite 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 21.01 d). Toutefois, le délai qui est prévu à cet article pour assigner le nouveau titulaire sur le poste obtenu est suspendu. Le nouveau salaire s'applique à la date de la mise à l'essai plutôt qu'à la 21<sup>e</sup> journée ouvrable de la nomination et, la mise à l'essai ne peut débuter avant que le salarié qui détient le poste ait signé officiellement sa retraite.
  - d) La Ville peut annuler l'affichage et la nomination du nouveau titulaire du poste si le salarié qui détient le poste décide de ne plus partir à la retraite.

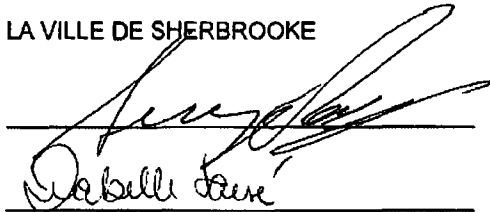
...2

2. La Ville peut afficher un poste permanent avant que celui-ci soit vacant lorsque le salarié qui détient ce poste est promu à un poste cadre. Dans ces circonstances :
- a) 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. À cet effet, l'affichage comporte une note à l'effet que la confirmation du nouveau titulaire dans le poste est conditionnelle à l'obtention par le salarié promu de sa permanence comme cadre.
  - b) Nonobstant ce qui précède, la durée de la période d'essai prévue à l'article 21.02 d) est maintenue. 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, conformément au paragraphe précédent.
  - c) La Ville peut annuler l'affichage et la nomination du nouveau titulaire du poste advenant la réintégration du salarié promu cadre à son poste syndiqué.

La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature et sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

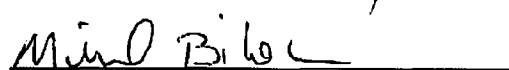

Fait à Sherbrooke, ce 14<sup>e</sup> jour de février 2017.

LA VILLE DE SHERBROOKE



Handwritten signature of a representative of the City of Sherbrooke, written over a horizontal line.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



Two handwritten signatures for the Canadian Public Function Union, Local 2729, written over horizontal lines.

Le 31 janvier 2017

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 27)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Mesures de transition**

- CONSIDÉRANT la signature de la convention collective en date du 27 mai 2022;
- CONSIDÉRANT que le renouvellement de la convention collective comporte différents changements et que cela a des impacts importants sur le plan administratif;
- CONSIDÉRANT le règlement de griefs dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

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

1. Nonobstant la signature de la convention collective en date du 27 mai 2022, les modifications apportées aux modalités des listes d'admissibilité et de rappel sont applicables seulement à compter du 10 juillet 2022.
2. La directrice des ressources humaines, M<sup>me</sup> Nathalie Carignan, est dûment autorisée à signer la transaction visant à régler le grief 2018-15 (M. [REDACTED]).
3. Le Syndicat se désiste des griefs suivants : 2019-11 (Service continu – interprétation) et 2021-05 (Rouleau compacteur).
4. Nonobstant la signature de la convention collective en date du 27 mai 2022, les listes d'ancienneté figurant à l'annexe C de la convention collective sont produites en date du 21 mai 2022, et ce, en application de l'article 4.09 de la nouvelle convention collective.

5. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties.
6. La présente lettre d'entente 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 à Sherbrooke ce 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**

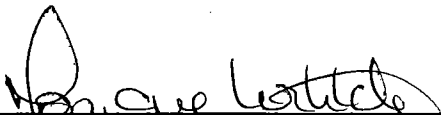


**M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin**  
Mairesse

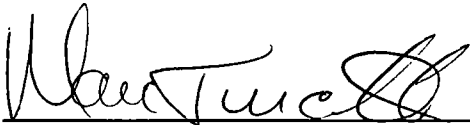


**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**



**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente



**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

**LETTRÉ D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729  
(N° 28)**

**Objet : Grief 2020-07**

**CONSIDÉRANT** le dépôt du grief 2020-07;

**CONSIDÉRANT** le statut d'occasionnel prévu à l'article 4.10 de la convention collective des cols bleus;

**CONSIDÉRANT** que la Ville a transmis au Syndicat l'information de l'ensemble des étudiants cols bleus qui ont travaillé depuis le 28 août 2019;

**CONSIDÉRANT** que les parties ont procédé à l'étude et à l'analyse des tâches effectuées par les salariés visés par le grief 2020-07, excluant ainsi les salariés qui effectuent des tâches qui ne s'apparentent à aucune fonction col bleu;

**CONSIDÉRANT** que les parties s'entendent à l'effet que les salariés visés par le grief 2020-07 et identifiés à l'annexe A de la présente, sont considérés sur la fonction qui leur est attribuée dans cette annexe;

**CONSIDÉRANT** que les parties s'entendent à l'effet que parmi les salariés visés par le grief 2020-07, ceux identifiés à l'annexe B n'effectuent qu'une partie des tâches de la fonction identifiée par le Syndicat dans cette annexe;

**CONSIDÉRANT** que dans le cadre de la présente, les parties ne souhaitent pas modifier la description de fonction de journalier;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Le Syndicat se désiste du grief 2020-07.
3. En considération du désistement prévu au paragraphe précédent, les parties conviennent de ce qui suit :

3.1 Biffer l'article 4.04 de la convention collective des cols bleus.

3.2 Biffer l'article 3.04 a) de la convention collective des cols bleus.

3.3 Modifier les articles 3.04 b) et c) de la convention collective des cols bleus, de la façon suivante :

~~b) La Ville peut embaucher des étudiants non assujettis à la convention entre le 15 décembre et le 15 janvier à l'occasion des parties de hockey, des tournois et événements se déroulant dans les centres récréatifs, pour le montage et le démontage des planchers dans les centres récréatifs, ainsi que pour le remplacement des opérateurs — station de traitement d'eau et de préposés aux parcs pourvu que tous les salariés réguliers saisonniers et occasionnels soient au travail.~~

a) « Exclusivement pour le Palais des Sports et en tout temps, les règles suivantes peuvent être appliquées pour des tâches non-spécialisées :

i) En août de chaque année, la Ville affiche une liste de disponibilité nommée « Liste – Palais des sports » pour les salariés réguliers saisonniers, occasionnels qui acceptent de travailler pour combler du temps régulier au Palais des sports (jour, soir et fin de semaine).

Le présent paragraphe i) ne doit pas être interprété comme une renonciation aux dispositions du temps supplémentaire lorsque applicable.

ii) Cette liste est mise à jour lors de la période de mise à pied automnale, afin qu'il puisse y avoir des ajouts ou retrêts.

iii) En tout temps, un salarié en absence justifiée lors de la période d'affichage de la liste pourra soumettre son nom pour y être inscrit, à son retour au travail.

~~iv) Une fois que la liste de disponibilité est épuisée, la Ville peut faire travailler des étudiants à l'occasion des parties de hockey, des tournois et événements au Palais des sports.~~

~~eb) La Ville favorise la participation d'étudiants à les programmes de stages en milieu de travail dans le cadre de leurs études et les personnes ainsi au travail ne sont pas assujetties à la convention.~~

3.4 Appliquer le statut d'occasionnel prévu à l'article 4.10 de la convention collective des cols bleus, aux salariés inscrits dans une institution d'enseignement, couverts par l'unité d'accréditation des cols bleus.

3.5 L'intégration dans la grille salariale des cols bleus, pour les salariés mentionnés aux annexes A et B de la présente, s'effectue selon les mécanismes suivants :

- 3.5.1 Les salariés identifiés à l'annexe A sont rémunérés selon la classe salariale de la fonction qui leur est attribuée.
- 3.5.2 Les salariés identifiés à l'annexe B sont rémunérés selon la classe salariale de la fonction de journalier.

Advenant un besoin futur de la Ville d'attribuer à des salariés des tâches similaires à celles effectuées par les salariés identifiés dans l'annexe B de la présente, les parties auront la possibilité de convenir de descriptions de fonctions d'aides pour les fonctions visées, ou au besoin, de modifier la description de fonction de journalier.

- 3.5.3 Les salariés mentionnés aux annexes A et B de la présente ont une progression d'échelon en fonction des règles de l'annexe K de la convention collective. Les heures travaillées depuis leur embauche à la Ville sont comptabilisées aux fins de la progression d'échelon.
- 3.5.4 La fonction d'aide-mécanicien, identifiée à l'annexe A, a été créée selon les modalités de la convention collective en vigueur.

3.6 Les modalités concernant la rétroactivité salariale sont établies comme suit :

- 3.6.1 Le montant à verser correspond au calcul de l'écart entre le taux versé et le taux d'intégration établi au paragraphe 3.4. Aux fins du calcul, sont considérées toutes les heures rémunérées depuis le 28 août 2019.
- 3.6.2 Le montant calculé sera versé aux salariés concernés sous forme de rétroactivité dans les 180 jours de la signature de l'entente.
- 3.6.3 Du montant calculé, les sommes requises seront prélevées aux fins du paiement des cotisations (syndicales, RR, etc.) et déductions (Impôt, RRQ, etc.) applicables.
- 3.6.4 Considérant la nature du grief et la complexité du calcul quant au montant versé à un étudiant lors du paiement de la rétroactivité, la Ville fournira au Syndicat les informations suivantes : le nom, le salaire de base, le salaire final, les heures rémunérées, et ce, pour chacune des années applicables ainsi que le nombre d'heures utilisées pour identifier les avancements d'échelon.

- 4. En considération des obligations mentionnées ci-dessus, le Syndicat donne, par la présente, à la Ville, à ses employés, préposés, officiers, agents, administrateurs et représentants, quittance complète, finale et définitive et renonce à toute action ou cause d'action présente ou future devant tout tribunal en raison des faits contenus à la présente lettre d'entente ou en lien directement ou indirectement avec les faits concernant le grief 2020-07.
- 5. Les parties arrivent à la présente transaction sans égard au bien-fondé de leurs prétentions respectives et dans le seul but de mettre un terme, à l'amiable, au litige les opposant. Conséquemment, telle transaction ne pourra, pour le futur, être considérée au titre de précédent

opposable à la Ville ou au Syndicat.

6. La présente constitue un règlement complet et final à l'égard de tout droit des parties concernant le ou les litiges réglés par cette transaction et ne peut être invoqué autrement qu'en application de celle-ci.
7. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec, et lie chacune des parties ainsi que leurs successeurs, ayants droits respectifs, ayants cause, représentants et/ou mandataires.
8. Les parties reconnaissent avoir lu et compris les termes de la présente transaction. Par leur signature, elles confirment la transaction intervenue et déclarent en saisir les conséquences.
9. Les modalités d'intégration entrent en vigueur à compter du début de la période de paie qui suit la signature de la présente entente.
10. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, le *22 novembre* 2021.

LA VILLE DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729

*Émilie Beaud*  
\_\_\_\_\_  
*Lucie Chabot*  
\_\_\_\_\_

*Josée Lortie*  
\_\_\_\_\_  
*Marie Tur*  
\_\_\_\_\_

Le 30 septembre 2021

Annexe A

Matricule	Nom	Prénom	Année	Fonction attribuée
'090446			2019	Préposé aux parcs
'090550			2019	Préposé aux parcs
'090732			2019	Journalier
'090792			2019	Préposé aux parcs
'091004			2019	Journalier
'091223			2019	Préposé à l'écocentre
'091256			2019	Aide-mécanicien
'092371			2019	Préposé à l'écocentre

'092725		2019	Aide-mécanicien
'092811		2019	Préposé à l'écocentre
'092876		2019	Préposé aux parcs
'092995		2019	Préposé aux parcs
'093010		2019	Préposé à l'écocentre
'093073		2019	Préposé aux parcs
'093086		2019	Préposé aux parcs
'093101		2019	Préposé aux parcs
'093141		2019	Journalier
'093182		2019	Aide-mécanicien

'093215		2019	Aide-mécanicien
'093262		2019	Préposé aux parcs
'093312		2019	Préposé à l'écocentre
'093342		2019	Préposé à l'écocentre
'093431		2019	Préposé aux parcs
'093598		2019	Aide-mécanicien
'093789		2019	Préposé aux parcs
'093832		2019	Préposé aux parcs
'096466		2020	Aide mécanicien
'091223		2020	Préposé à l'écocentre

'092371		2020	Préposé à l'écocentre
'092611		2020	Préposé à l'écocentre
'092812		2020	Préposé à l'écocentre
'093010		2020	Préposé à l'écocentre
'090446		2020	Préposé aux parcs
'090792		2020	Préposé aux parcs
'091264		2020	Préposé aux parcs
'091277		2020	Préposé aux parcs
'091304		2020	Préposé aux parcs
'092742		2020	Préposé aux parcs
'092775		2020	Préposé aux parcs

'092876		2020	Préposé aux parcs
'092995		2020	Préposé aux parcs
'093030		2020	Préposé aux parcs
'093073		2020	Préposé aux parcs
'093074		2020	Préposé aux parcs
'093078		2020	Préposé aux parcs
'093101		2020	Préposé aux parcs
'093249		2020	Préposé aux parcs
'093287		2020	Préposé aux parcs
'093488		2020	Préposé aux parcs
'093496		2020	Préposé aux parcs
'093508		2020	Préposé aux parcs

'093603		2020	Préposé aux parcs
'093624		2020	Préposé aux parcs
'093789		2020	Préposé aux parcs
'093831		2020	Préposé aux parcs
'094049		2020	Préposé aux parcs
'095377		2020	Préposé aux parcs
'096367		2020	Préposé aux parcs
'096444		2020	Préposé aux parcs
'096456		2020	Préposé aux parcs
'096461		2020	Préposé aux parcs
'096547		2020	Préposé aux parcs
'096677		2020	Préposé aux parcs

'097160		2020	Préposé aux parcs
'097167		2020	Préposé aux parcs
'097229		2020	Préposé aux parcs
'097290		2020	Préposé aux parcs
'097491		2020	Préposé aux parcs
'097493		2020	Préposé aux parcs
'097549		2020	Préposé aux parcs
'095297		2020	Préposé entretien sanitaire
'096582		2020	Préposé entretien sanitaire
'097240		2020	Préposé entretien sanitaire
'097329		2020	Préposé entretien sanitaire
'097495		2020	Préposé entretien sanitaire

'097550		2020	Préposé entretien sanitaire
'097551		2020	Préposé entretien sanitaire
'097552		2020	Préposé entretien sanitaire
'097553		2020	Préposé entretien sanitaire
'097777		2020	Préposé entretien sanitaire
'098085		2020	Préposé entretien sanitaire
'092918		2020	Journalier
'093483		2020	Journalier
'096466		2021	Aide mécanicien
'091304		2021	Journalier
'093624		2021	Journalier
'099521		2021	Journalier

'099263		2021	Journalier
'099085		2021	Journalier
'091223		2021	Préposé à l'écocentre
'092371		2021	Préposé à l'écocentre
'092812		2021	Préposé à l'écocentre
'096864		2021	Préposé à l'écocentre
'099161		2021	Préposé à l'écocentre
'099229		2021	Préposé à l'écocentre
'090446		2021	Préposé aux parcs
'090792		2021	Préposé aux parcs

'091264		2021	Préposé aux parcs
'092742		2021	Préposé aux parcs
'092775		2021	Préposé aux parcs
'092995		2021	Préposé aux parcs
'093030		2021	Préposé aux parcs
'093073		2021	Préposé aux parcs
'093074		2021	Préposé aux parcs
'093496		2021	Préposé aux parcs
'093508		2021	Préposé aux parcs
'093789		2021	Préposé aux parcs
'096367		2021	Préposé aux parcs
'096461		2021	Préposé aux parcs

'096545		2021	Préposé aux parcs
'096648		2021	Préposé aux parcs
'097010		2021	Préposé aux parcs
'098598		2021	Préposé aux parcs
'098941		2021	Préposé aux parcs
'099022		2021	Préposé aux parcs
'099069		2021	Préposé aux parcs
'099071		2021	Préposé aux parcs
'099072		2021	Préposé aux parcs
'099239		2021	Préposé aux parcs
'099254		2021	Préposé aux parcs
'099260		2021	Préposé aux parcs

'099301		2021	Préposé aux parcs
'099383		2021	Préposé aux parcs
'099470		2021	Préposé aux parcs
'099499		2021	Préposé aux parcs
'099517		2021	Préposé aux parcs
'099580		2021	Préposé aux parcs
'099602		2021	Préposé aux parcs
'099987		2021	Préposé aux parcs
100407		2021	Préposé aux parcs
100433		2021	Préposé aux parcs
'095297		2021	Préposé entretien sanitaire
'097240		2021	Préposé entretien sanitaire

'097329		2021	Préposé entretien sanitaire
'097731		2021	Préposé entretien sanitaire
'098085		2021	Préposé entretien sanitaire
'098510		2021	Préposé entretien sanitaire
'099195		2021	Préposé entretien sanitaire
'099266		2021	Préposé entretien sanitaire
'099384		2021	Préposé entretien sanitaire
'099568		2021	Préposé entretien sanitaire
'099570		2021	Préposé entretien sanitaire
'099986		2021	Préposé entretien sanitaire
'099988		2021	Préposé entretien sanitaire
'096618		2021	Journalier

'096456		2021	Journalier
'099084		2021	Journalier

Annexe B

Matricule	Nom)	Prénom	Année	Fonction identifiée par le Syndicat
'089713			2019	Aide-horticulteur
'092848			2019	Responsable du curage
'092850			2019	Responsable du curage
'092851			2019	Responsable du curage
'092920			2019	Aide-horticulteur
'092956			2019	Aide-horticulteur
'092920			2020	Arboriculteur et horticulteur
'097349			2020	Arboriculteur et horticulteur

'097372		2020	Arboriculteur et horticulteur
'092863		2020	Préposé au service d'aqueduc et égout
'093218		2020	Préposé au service d'aqueduc et égout
'096451		2020	Préposé au service d'aqueduc et égout
'092848		2020	Responsable du curage des réseaux
'092850		2020	Responsable du curage des réseaux
'096139		2020	Technicien en traitement de l'eau et environnement
'096226		2020	Technicien en traitement de l'eau et environnement
'096588		2020	Responsable du curage des réseaux
'097349		2021	Arboriculteur et horticulteur r
'096630		2021	Technicien en arboriculture
100524		2021	Arboriculteur et horticulteur

'092848		2021	Responsable du curage des réseaux
'092850		2021	Responsable du curage des réseaux
'096139		2021	Technicien en traitement de l'eau et environnement
'099028		2021	Technicien en traitement de l'eau et environnement
'099029		2021	Technicien en traitement de l'eau et environnement
'099083		2021	Responsable du curage des réseaux
'099189		2021	Technicien en entretien du réseau
'099592		2021	Responsable du curage des réseaux
'099904		2021	Préposé au service d'aqueduc et égout
100286		2021	Préposé au service d'aqueduc et égout
		2021	Technicien en arboriculture

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 29)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : [REDACTED] - Poste de responsable aux centres récréatifs**

CONSIDÉRANT que [REDACTED] a occupé le poste de responsable des centres récréatifs du 19 septembre 2005 au 6 avril 2014;

CONSIDÉRANT qu'il a cessé à cette date d'assumer sa fonction de responsable des centres récréatifs en raison de limitations fonctionnelles permanentes;

CONSIDÉRANT que les limitations émises concernent principalement les tâches à effectuer au Centre Julien-Ducharme;

CONSIDÉRANT que [REDACTED] a été réaffecté à la fonction de préposé à l'entretien sanitaire le 7 avril 2014 en vertu d'une lettre d'entente;

CONSIDÉRANT qu'il a été affecté sans affichage au poste de préposé aux centres récréatifs à l'aréna Ivan-Dugré en vertu d'une lettre d'entente signée le 3 mars 2015 (qui a été modifiée par la lettre d'entente no. 23 du 16 décembre 2016);

CONSIDÉRANT que M. [REDACTED] souhaite réintégrer la fonction de responsable aux centres récréatifs;

CONSIDÉRANT que l'application de l'article 8.03 de la convention collective favorise le fait que lorsqu'un poste vacant de responsable aux centres récréatifs est affiché, il s'agit généralement d'un poste au Centre Julien-Ducharme;

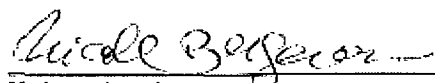
CONSIDÉRANT que M. [REDACTED] ne peut travailler au Centre Julien-Ducharme et au Palais des sports en raison de ses limitations et qu'il est ainsi limité dans ses possibilités d'accéder à un poste de responsable aux centres récréatifs;

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

1. Toute entente signée antérieurement entre les parties est réputée être remplacée par la présente.
2. Malgré ce que prévoit les articles 8.03 et 21 de la convention collective, le prochain poste de responsable aux centres récréatifs qui devient vacant, à l'exclusion du poste de responsable au Centre Julien-Ducharme et au Palais des sports, est offert prioritairement à M. [REDACTED] sans affichage, et ce, conditionnellement à ce qu'il rencontre les exigences normales du poste, qu'il se soumette à l'obligation de travailler avec les programmes informatiques requis dans le cadre de cette fonction (ex : Agendrix, Trello, etc.), et que ses limitations fonctionnelles permanentes soient compatibles avec le poste.
3. Advenant le cas où M. [REDACTED] n'est pas nommé sur le poste ou qu'il le refuse, l'horaire du poste vacant sera offert aux autres responsables aux centres récréatifs, conformément à l'article 8.03 de la convention collective.
4. M. [REDACTED] ne peut être appelé pour du temps supplémentaire qui va à l'encontre de ses limitations fonctionnelles permanentes, et ce, peu importe le centre récréatif concerné.
5. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.
6. La présente entente n'a pas pour but de créer un précédent et ne s'applique qu'à ce cas précis.
7. La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 5<sup>e</sup> <sup>juin 2019</sup> jour de décembre 2018.

LA VILLE DE SHERBROOKE

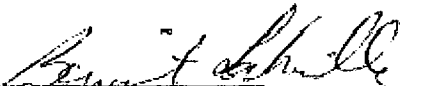


M. Steve Lussier  
Maire

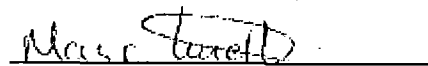


M<sup>re</sup> Line Chabot  
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Benoit Laborville  
Président



Marc Turcotte  
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE**  
**(N° 30)**  
**ENTRE**  
**LA VILLE DE SHERBROOKE**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Processus de comblement de postes – renouvellement de la convention collective**

CONSIDÉRANT que suite à une analyse des besoins en main d'œuvre effectuée dans le cadre du renouvellement de la convention collective, la Ville procède à la création de 77 nouveaux postes et à la transformation de 7 postes, selon ce que prévoit l'annexe de la présente lettre d'entente;

CONSIDÉRANT que les parties favorisent le fait que le processus de comblement de ces postes, et de ceux qui pourraient en découler, soit complété dans les meilleurs délais possibles;

CONSIDÉRANT l'article 21 de la convention collective.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les 77 nouveaux postes créés et les 7 postes transformés, énoncés en annexe de la présente entente, correspondent à ceux que les parties ont identifié dans le cadre de leurs discussions.
3. Le processus de comblement des 77 nouveaux postes et des 7 postes transformés peut engendrer la libération de postes actuellement comblés. Afin d'éviter d'avoir à procéder à de multiples affichages de postes, et les délais qui en découleraient, la Ville procède, du 6 au 15 mai 2022, à un affichage de tous les postes cols bleus permanents, incluant ceux déjà existants, vacants ou non, et ceux nouvellement créés et transformés (voir liste en annexe de la présente entente).

4. Pour tout poste vacant au 5 mai 2022 ou qui devient vacant entre le 6 mai et le 30 septembre 2022, le délai prévu à l'article 21.01 a) de la convention collective est réputé suspendu jusqu'au 29 septembre 2022 inclusivement.

#### **Poste vacant au 5 mai 2022**

5. Tout poste qui est encore vacant au 5 mai 2022 et qui n'a pas encore été affiché à cette date, est affiché dans le cadre du processus de comblement énoncé au paragraphe 3 de la présente entente.
6. Tout processus de dotation déjà amorcé, c'est-à-dire pour lequel un affichage a été fait avant le 6 mai 2022, est complété, et ce, malgré l'affichage global de postes du 6 au 15 mai 2022. Advenant que le processus amorcé avant le 6 mai 2022 ne permette pas de combler le poste parmi les candidatures soumises dans ce cadre, la Ville tient compte des candidatures soumises dans le cadre de l'affichage du 6 au 15 mai 2022.

#### **Poste qui devient vacant entre le 6 mai et le 29 septembre 2022 inclusivement**

7. Le comblement de tout poste qui devient vacant dans le cadre du processus de comblement énoncé au paragraphe 3 de la présente entente, est effectué à partir des candidatures soumises dans le cadre de l'affichage global de postes qui a lieu du 6 au 15 mai 2022. Il en est de même pour tout poste qui devient vacant entre le 6 mai et le 29 septembre 2022 inclusivement, pour un motif autre que le processus mentionné précédemment, à la condition que les postes de classe salariale égale ou inférieure n'aient pas été comblés dans le cadre de ce processus.

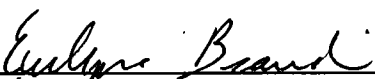
#### **Processus de comblement**

8. À l'intérieur de la période évoquée au paragraphe 3 de la présente entente, chaque salarié effectue une identification des postes pour lesquels il a de l'intérêt, à raison d'un maximum de vingt (20) postes.
9. L'identification des postes s'effectue de façon électronique, par le biais d'un « form ». À cette fin, le Service des ressources humaines assiste les salariés qui en éprouvent le besoin, selon des plages horaires planifiées. Cet horaire est transmis aux salariés avant le 6 mai 2022.
10. Tout salarié qui souhaite postuler sur un ou plusieurs poste(s) affiché(s) doit compléter le « form ». Si un salarié complète plus d'un « form », seule la dernière version complétée est celle qui est considérée aux fins du processus de comblement énoncé au paragraphe 2 de la présente entente.
11. Le salarié doit s'assurer qu'il répond aux critères de sélection des postes qu'il choisit. Il doit acheminer au Service des ressources humaines la preuve qu'il satisfait aux exigences mentionnées dans l'affichage, et ce, avant le 22 mai 2022.
12. Les délais prévus aux articles 21.01 c), d) et e) sont réputés nul et sans effet pour tout poste vacant au 5 mai 2022 ou qui devient vacant entre le 6 mai et le 29 septembre 2022 inclusivement.

13. L'article 21.03 d) est réputé nul et sans effet dans le cadre du processus de comblement visé par la présente lettre d'entente.
14. Dans les deux (2) semaines suivant le 15 mai 2022, le Service des ressources humaines fait parvenir au Syndicat le résultat de l'affichage, c'est-à-dire les choix effectués par les salariés. Advenant que les parties constatent des irrégularités dans le processus, elles s'assurent de communiquer entre elles afin de trouver ensemble des solutions aux problématiques rencontrées.
15. Les parties se rencontrent dans un délai maximal de quatre (4) semaines suivant l'échéance de la période d'affichage, afin de déterminer la suite du processus, selon les tests, entrevues et examens requis.
16. Nonobstant le paragraphe précédent, les postes affichés de classification égale ou supérieure à la classe 10 sont comblés dans un délai maximal de soixante (60) jours ouvrables suivant l'échéance de la période d'affichage. Les postes de classe 9 et moins sont comblés avant le 30 septembre 2022. Advenant que cette date ne puisse être respectée en raison de circonstances particulières, les parties conviendront ensemble de solutions pour que le processus soit malgré tout finalisé dans les meilleurs délais.
17. Tout salarié qui est rejoint de vive voix par le Service des ressources humaines pour se faire offrir un poste, a l'obligation de confirmer son choix dans un délai maximal de trente (30) minutes de l'appel. Un délai supplémentaire peut être accordé, sur approbation du Service des ressources humaines.
18. La présente lettre d'entente entre en vigueur rétroactivement au 5 mai 2022.
19. 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 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.


**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Évelyne Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortitch  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

## NOUVEAUX POSTES PERMANENTS ET POSTES TRANSFORMÉS

POSTES	NB DE POSTES	Service d'affectation	Division d'affectation
Arboricultrice ou arboriculteur	1	SEV	Parcs
Chef d'équipe - Parcs et espaces verts	1	SEV	Parcs
Horticultrice ou horticulteur	1	SEV	Parcs
Journalière ou journalier / Opératrice ou opérateur – Dameuse	1	SIU/SEV	Construction (été)/Parcs (hiver)
Préposée ou préposé aux parcs	5	SEV	Parcs
Journalière ou journalier / Préposée ou préposé aux parcs	1	SIU/SEV	Construction (été)/Parcs (hiver)
Poseuse ou poseur de tuyaux d'aqueduc et d'égout / Préposée ou préposé à l'entretien des parcs à neige	1	SIU/SEV	Construction (été)/Parcs (hiver)
Peintre-traceuse ou peintre-traceur/ Préposée ou préposé à l'entretien des parcs à neige	1	SIU/SEV	Gestion des eaux (été)/ Parcs (hiver)
Neigiste / Préposée ou préposé à l'entretien des espaces publics	2	SEV	Parcs
Journalière ou journalier / Préposée ou préposé aux parcs	1	SEV	Parcs
Peintre-traceuse ou peintre-traceur/ Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - Charrue à trottoirs	1	SIU/SEV	Gestion des eaux (été)/ Voirie(hiver)
Journalière ou journalier (parcs) / Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - Charrue à trottoirs	1	SEV	Parcs (été)/Voirie (hiver)
Chauffeuse ou chauffeur de véhicules motorisés B - Camion + 8845 kg	6	SEV	Voirie
Opératrice ou opérateur – Camion transroulier	2	SEV	Voirie
Chef d'équipe – Voirie	1	SEV	Voirie
Instructrice-accompagnatrice ou instructeur-accompagnateur	1	SEV	Voirie/Parcs
Instructrice-accompagnatrice ou instructeur-accompagnateur	1	SEV	Parcs
Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés A - Camion à bras mécanisé (+8445 kg)	1	SEV	Voirie
Opératrice ou opérateur - Chargeur (écocentres) <sup>1</sup>	2	SEV	Voirie
Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés B - rouleau compacteur / Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés A - Chargeur	2	SIU/SEV	Construction (été)/Voirie (hiver)
Préposée ou préposé à l'asphalte / Préposée ou préposé à la surveillance neige	2	SEV	Voirie
Préposée ou préposé à l'écocentre/substitut opératrice ou opérateur - chargeur (écocentres) <sup>2</sup>	4	SEV	Voirie
Préposée ou préposé à l'écocentre	2	SEV	Voirie
Commissionnaire	1	SEV	Voirie
Journalière ou journalier	4	SEV	Voirie
Journalière ou journalier / Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - Charrue à trottoirs	1	SEV	Voirie (hiver)
Préposée ou préposé à l'entretien sanitaire / substitut soutien événements-centres récréatifs	8	SEV	Bâtiments
Préposée ou préposé à l'entretien sanitaire /préposée ou préposé à l'entretien et soutien aux événements	2	SEV	Bâtiments
Préposée ou préposé au transport des véhicules	1	SAE	Équipements
Journalier	1	SAE	Approvisionnements
Chef d'équipe - Signalisation / peintre-traceuse ou peintre-traceur	1	SIU	Gestion des eaux
Peintre-traceuse ou peintre-traceur	1	SIU	Gestion des eaux
Chef d'équipe (construction) / Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - Tracteur de ferme avec accessoires	1	SIU/SEV	Construction/Parcs

<sup>1</sup> Sous réserve des griefs déposés par le Syndicat relativement à cette fonction

<sup>2</sup> Idem

<b>POSTES</b>	<b>NB DE POSTES</b>	<b>Service d'affectation</b>	<b>Division d'affectation</b>
Poseuse ou poseur de coffrages / Préposée ou préposé aux parcs	1	SIU/SEV	Construction/Parcs
Poseuse ou poseur de coffrages / Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - Charrue à trottoirs	1	SIU/SEV	Construction/Voirie
Préposée ou préposé à l'entretien et aux raccordements	2	SIU	Gestion des eaux
Technicienne ou technicien en entretien du réseau	3	SIU	Gestion des eaux
Technicienne ou technicien en traitement de l'eau et environnement	1	SIU	Gestion des eaux
Peintre en bâtiment99	2	SEV	Bâtiments
Mécanicienne ou mécanicien – équipements motorisés	4	SAE	Équipements
Plombière ou plombier d'entretien	1	SEV	Bâtiments
<b>POSTES TRANSFORMÉS</b>			
Poste de préposée ou préposé aux piscines et jeux d'eau / Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - Charrue à trottoirs transformé en un poste de préposée ou préposé aux piscines et jeux d'eau / Préposée ou préposé aux parcs	1	SEV	Parcs
Postes de préposée ou préposé à l'entretien sanitaire/subst. centres récréatifs transformés en postes de préposée ou préposé à l'entretien sanitaire	2	SEV	Bâtiments
Poste de responsable des centres récréatifs transformé en poste de chef d'équipe - centres récréatifs	1	SEV	Bâtiments
Poste de préposée ou préposé aux parcs en poste de préposée ou préposé aux parcs/opératrice ou opérateur d'appareils motorisés C - tracteur de ferme avec accessoires	1	SEV	Parcs
Postes de préposée ou préposé à l'entretien sanitaire/subst. préposée ou préposé aux centres récréatifs transformés en postes de préposée ou préposé à l'entretien sanitaire/préposée ou préposé à l'entretien et soutien aux événements	2	SEV	Bâtiments

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 31)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : - Projet pilote – Exigences conduite de machinerie (Division voirie)**

- CONSIDÉRANT que les évaluations de fonctions découlent du plan d'évaluation de fonctions entériné par les parties en 2011;
- CONSIDÉRANT que le degré du facteur d'expérience est déterminé par la somme des périodes de temps accumulées pour l'apprentissage et l'expérience préalable et en emploi;
- CONSIDÉRANT que les classes de permis de conduire sont déterminées par la SAAQ;
- CONSIDÉRANT la machinerie utilisée par la Division voirie pour les opérations et lors d'exams pratiques;
- CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'épanouissement professionnel des salariés, notamment par l'accessibilité à la conduite de machinerie, tout en préservant la santé et sécurité et l'efficacité des opérations.

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

1. Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, la Ville a établi différents niveaux d'expérience pour les listes d'admissibilité de la division Voirie, et pour l'obtention de postes permanents (voir colonnes « Exigences applicables à la signature de la convention collective » dans le tableau ci-joint), et ce, en marge de l'évaluation des fonctions concernées.

2. En contrepartie, la Ville a ajouté des examens pour certaines fonctions (voir tableau ci-joint).
3. Les classes de permis de conduire exigibles ont été revues pour certaines fonctions afin de tenir compte des exigences de la SAAQ et des modifications apportées aux processus de sélection.
4. Pour la durée d'un projet pilote venant à échéance le 27 mai 2023, la Ville a réduit pour certaines fonctions le niveau d'expérience établi à l'article 1 de la présente entente (voir colonne « Exigences applicables pendant la durée du projet pilote » dans le tableau ci-joint).
5. Aucune réévaluation de fonction ne peut découler de l'application de la présente lettre d'entente.
6. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties
7. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
8. 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 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.

**LA VILLE DE SHERBROOKE**

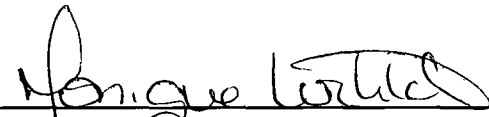


**M<sup>me</sup> Éveline Beaudin**  
Mairesse

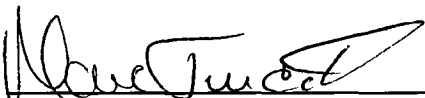


**M<sup>e</sup> Line Chabot**  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**



**M<sup>me</sup> Monique Lortitch**  
Présidente



**M. Marc Turcotte**  
Vice-président

Classe salariale	Fonction	Classe de permis actuelle	Classe de permis à la signature de la convention	Liste d'admissibilité		Poste permanent		
				Exigences actuelles	Exigences applicables à la signature de la convention collective	Exigences actuelles	Exigences applicables à la signature de la convention collective	Exigences applicables pendant la durée du projet pilote
5	Charrue à trottoirs (op. C)	Cl. 5	Cl. 5	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
5	Balais à trottoirs (op. C)	Cl. 5	Cl. 5	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
6	6-10 roues (chauff. B)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	Examen-processus 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues	6 mois + Examen 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues
6	Rouleau compacteur (op. B)	Cl. 5	Cl. 5	Aucun	Aucun	6 mois	520 h + Examen sur la fonction	Examen sur la fonction
6	Balais de rue (op. B)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	6 mois + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	6 mois + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues
6	Camion arrosoir (op. B)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F					
7	Manutentionnaire (chauf. A)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	6 mois + examen-processus 6-10 roues + examen propre à la fonction	0 mois + examen-processus 6-10 roues + examen propre à la fonction	6 mois + examen-processus 6-10 roues + examen propre à la fonction	870 h + examen-processus 6-10 roues + examen propre à la fonction	Examen-processus 6-10 roues + examen propre à la fonction
8	Transroulier	Cl. 3 FM	Cl. 3 FM	Examen-processus 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues	Aucun poste actuellement donc N/A	Examen-processus 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues
8	Chargeur écocentre <sup>3</sup>	cl. 5	cl. 5	Examen chargeur écocentre	Examen chargeur écocentre	Examen chargeur écocentre	Examen chargeur écocentre	Examen chargeur écocentre
9	Niveleuse (op. A)	Cl. 5	Cl. 5	6 mois d'expérience	Examen d'admissibilité sur la fonction	36 mois + examen sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction

<sup>3</sup> Sous réserve des griefs déposés par le Syndicat relativement à cette fonction

Classe salariale	Fonction	Classe de permis actuelle	Classe de permis à la signature de la convention	Liste d'admissibilité			Poste permanent	
				Exigences actuelles	Exigences applicables à la signature de la convention collective	Exigences actuelles	Exigences applicables à la signature de la convention collective	Exigences applicables pendant la durée du projet pilote
9	Chargeur (op. A)	Cl. 5	Cl. 5	6 mois + examen d'admissibilité sur la fonction	Examen d'admissibilité sur la fonction	36 mois + examen sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction
9	Semi-remorque (op. A)	Cl. 1 FM	Cl. 1 F	6 mois + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	0 mois + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	36 mois + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	2080 h + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	870 h + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues
9	Chargement Avant (op. A)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	6 mois + examen sur la fonction	Examen d'admissibilité sur la fonction	36 mois + examen sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction
9	Chargement latéral (op. A)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	6 mois + examen sur la fonction de chargement avant	Examen d'admissibilité sur la fonction de chargement avant	36 mois + examen sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction
9	Grue (op. A)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	6 mois + examen sur la fonction	Examen sur la fonction	36 mois + examen sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction
9	Op. Charrue (op. A)	Cl. 3 FM	Cl. 3 F	Examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	Examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	36 mois + examen-processus 6-10 roues car doit être sur liste 6-10 roues	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction
9	Profileuse asphalte (op. A)	Cl. 5	Cl. 5	Aucune liste actuellement donc N/A	Examen d'admissibilité sur la fonction	36 mois + examen de permanence sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction
9	Rétrocaveuse	Cl. 5	Cl. 5	6 mois + examen d'admissibilité sur la fonction	Examen d'admissibilité sur la fonction	36 mois + examen de permanence sur la fonction	2080 h + examen de permanence sur la fonction	870 h + examen de permanence sur la fonction

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729  
(N° 32)**

**Objet : Répartition des appels de services (5858) – restrictions physiques permanentes**

CONSIDÉRANT l'article 28.01 de la convention collective qui prévoit que la Ville et le Syndicat peuvent convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective;

CONSIDÉRANT que trois (3) employés permanents [REDACTED] à la répartition des appels de services (5858) ont des restrictions physiques permanentes qui les restreignent dans leurs possibilités d'occuper d'autres postes cols bleus;

CONSIDÉRANT l'implantation éventuelle d'un service contact citoyen qui comprendra des postes cols blancs;

CONSIDÉRANT que le Syndicat est préoccupé par le sort des cols bleus qui ont des restrictions physiques, advenant des coupures de postes cols bleus à la répartition des appels de services;


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

1. En cas de coupures de postes/mises à pied à la répartition des appels de services, la Ville privilégie le maintien en poste des trois (3) préposés permanents ayant des restrictions physiques permanentes.

2. Par conséquent, si la Ville doit effectuer des coupures de postes/mises à pied, elle procédera d'abord par ordre inverse d'ancienneté parmi les préposés réguliers saisonniers et occasionnels de la banque de répartition des appels de services, ensuite parmi les préposés permanents de la banque. Ensuite, si d'autres coupures de postes sont requises, elle procédera parmi les autres préposés permanents de la répartition des appels de services qui n'ont pas de restrictions physiques permanentes.
3. Si, malgré ce qui précède, la Ville doit abolir les postes des préposés permanents à la répartition des appels de services ayant des restrictions physiques permanentes, ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'obtention de tout poste vacant au moment de l'abolition, ou qui le deviendra par la suite, pour lequel ils rencontrent les exigences normales. Pour un poste de classe 10 et plus, le préposé doit tout de même démontrer qu'il est le plus compétent des candidats qui rencontrent les exigences normales. À compétence égale, il a priorité sur le poste.  
  
Pour chacun des trois (3) préposés concernés, ce droit prend fin dès l'obtention d'un premier poste après l'abolition de son poste de préposé à la répartition des appels de services.
4. Les dispositions de la présente entente n'ont pas pour effet de garantir des protections supplémentaires de salaire et d'emploi à celles qui sont prévues à l'article 21.06 b) de la convention collective.
5. La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
6. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait à Sherbrooke, ce 27 jour de février 2018.

LA VILLE DE SHERBROOKE

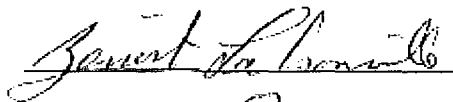


---




---

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



---



---

Le 19 décembre 2017

**LETTRE D'ENTENTE  
(N° 33)  
ENTRE  
LA VILLE DE SHERBROOKE  
ET  
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2729**

**Objet : Reconnaissance expérience antérieure**

CONSIDÉRANT les défis actuels relatifs à l'attraction et la rétention du personnel;

CONSIDÉRANT l'intention des parties de reconnaître à des salariés l'expérience pertinente acquise antérieurement à la Ville.


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

1. Les salariés qui ont un quantum inférieur à quatre (4) semaines de congés annuels en 2022 sont éligibles à une reconnaissance de leur expérience pertinente acquise antérieurement à la Ville.
2. L'analyse des dossiers des salariés visés, et s'il y a lieu, la révision de leur quantum de congés annuels, sont effectuées avant le 31 décembre 2022.
3. Cette reconnaissance d'expérience ne peut avoir pour effet d'octroyer aux salariés un quantum de congés annuels supérieur à quatre (4) semaines.
4. Cette entente constitue un cas d'espèce. Elle ne peut donc servir de précédent et être invoquée par l'une ou l'autre des parties.
5. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.
6. 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 27<sup>e</sup> jour de mai 2022.

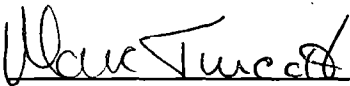
**LA VILLE DE SHERBROOKE**

  
M<sup>me</sup> Evelyne Beaudin  
Mairesse

  
M<sup>e</sup> Line Chabot  
Greffière

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729**

  
M<sup>me</sup> Monique Lortich  
Présidente

  
M. Marc Turcotte  
Vice-président

20 SEP 22 09:14