

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^{ER} JANVIER 2015 AU 31 DÉCEMBRE 2019

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
ARTICLE 1 – BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET JURIDICTION SYNDICALE.....	1
ARTICLE 3 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	2
ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 5 – RETENUE SYNDICALE	9
ARTICLE 6 – AFFAIRES SYNDICALES.....	10
ARTICLE 7 – AFFICHAGE D'AVIS	13
ARTICLE 8 – HEURES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 9 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	16
ARTICLE 10 – RAPPEL AU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 11 – JOURS FÉRIÉS	23
ARTICLE 12 – CONGÉS ANNUELS	25
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.....	54
ARTICLE 21 – PROMOTION, MISE À PIED ET RÉEMBAUCHAGE	57
ARTICLE 22 – COMITÉS	64
ARTICLE 23 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	65
ARTICLE 24 – MESURES DISCIPLINAIRES	67
ARTICLE 25 – CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	69
ARTICLE 26 – PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS	70
ARTICLE 27 – PRIMES	74
ARTICLE 28 – CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL.....	75
ARTICLE 29 – TRAVAUX À FORFAIT	77
ARTICLE 30 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	79
ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ.....	79

ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES	81
ANNEXE B – CLASSIFICATION.....	88
ANNEXE C – LISTES D'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET	92
ANNEXE D – MÉTHODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET (ETC).....	120
ANNEXE E – POSTES SUJETS À DES HORAIRES DIFFÉRENTS DE LA SEMAINE NORMALE	121
ANNEXE F – DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI SUR CERTAINES PIÈCES D'OUTILLAGE.....	123
ANNEXE G – PIÈCES GARANTISSANT UN TAUX DE SALAIRE À L'ANNÉE.....	124
ANNEXE H – PIÈCES DONT LA VALEUR D'UTILISATION EST INFÉRIEURE À HUIT (8) MOIS.....	125
ANNEXE I – INDEMNITÉ COMPENSATOIRE EN RAISON DU REMPLACEMENT DES OUTILS.....	126
ANNEXE J – MODALITÉS DE PROGRESSION DU PERSONNEL DES ATELIERS MÉCANIQUES	127
ANNEXE K – MODALITÉS DE PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE	128
ANNEXE L – TRANSFERT TEMPORAIRE DES OPÉRATEURS ET CHAUFFEURS.....	129
ANNEXE M – LISTE D'ADMISSIBILITÉ À DES PIÈCES DE MACHINERIE.....	131
ANNEXE N – CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ	135
ANNEXE O – FORMATION DU PERSONNEL.....	139
ANNEXE P – <i>LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE</i>	140

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 mésententes 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 grosseur, 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 émis par le Bureau du Commissaire général du travail le 4 juin 2002, 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

a) Du 1^{er} avril au 30 septembre, pourvu que soient au travail tous les salariés permanents ainsi que les salariés réguliers saisonniers, la Ville peut embaucher des étudiants et ceux-ci ne sont pas assujettis à la convention.

Nonobstant le paragraphe précédent, les salariés réguliers saisonniers de métiers ont priorité avant l'embauche des étudiants pour leur métier seulement. Les postes de métiers reconnus sont ceux d'apprenti en mécanique ou de mécanicien de machinerie lourde, de soudeur, de carrossier, de machiniste, de plombier, de menuisier d'entretien, de peintre en bâtiment, de mécanicien en bâtiment, d'horticulteur, d'arboriculteur, d'opérateur de station de traitement d'eau, de préposé aux vannes et aux fuites d'eau, d'opérateur-mécanicien en traitement et

distribution, de préposé au service d'aqueduc et d'égouts, de poseur de tuyaux d'égout et d'aqueduc, de préposé à l'entretien et aux raccordements, de préposé à l'écocentre, de responsable écocentre, de poseur de coffrages, de préposé à la signalisation et de préposé à l'émondage. D'autres postes de métiers reconnus peuvent être convenus par entente entre les parties.

- 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.

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.
 - 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.
- c) La Ville favorise la participation d'étudiants à des 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.

3.05

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.
- 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 20.01 e) 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, comité bonne entente et comité d'évaluation.

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 père et mère 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 bonne entente révisé les postes combinés en vue de faire des recommandations à la Ville.

Pour un salarié admissible, un jour férié est payé au taux applicable lors de sa journée de travail précédente.

L'indemnité de congé annuel est calculée au prorata du salaire régulier payé dans le poste combiné l'année précédente ou en appliquant, s'il y a lieu, l'article 12.07 b).

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 dont l'emploi est requis et nécessaire aux occupations professionnelles normales de la Ville qui, pour un nouveau salarié ou un salarié qui change de statut, a travaillé au moins six (6) mois de service continu après l'obtention d'un poste visé par l'article 21.01. S'il s'agit d'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, sauf entente contraire des parties.

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.

- b) Tout salarié doit, avant d'acquiescer sa permanence, être confirmé à son poste, conformément aux dispositions de la convention.
- c) Les salariés qui sont permanents bénéficient d'un emploi garanti de cinquante-deux (52) semaines par année.

4.09 Salarié régulier saisonnier

Tout salarié qui bénéficie d'un droit de rappel travaillant moins de douze (12) mois durant une année. Ce salarié peut aussi être appelé à travailler douze (12) mois durant une année. Le salarié régulier saisonnier 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

Tout salarié qui ne bénéficie pas d'un droit de rappel et d'une garantie de quarante (40) heures de travail par semaine. Il est assujéti aux dispositions de la convention à l'exception :

- a) Du régime d'assurances collectives des permanents et des réguliers saisonniers, lequel est remplacé par l'avantage prévu à l'article 15.10.
- b) Du droit aux jours fériés, qu'il obtient seulement lorsqu'il a travaillé plus de quarante (40) jours ouvrables au cours de l'année et pourvu qu'il ait travaillé la veille et le lendemain de ces fêtes.
- c) De l'accumulation de l'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;
- le droit de rappel acquis à compter du troisième rappel;
- après l'acquisition du droit de rappel, accumulation de l'ancienneté d'équivalent de temps complet pour le temps travaillé à ce statut de salarié;
- 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 l'une des installations suivantes auxquelles peuvent être rattachés des salariés :

1. Site Grandes-Fourches :
 - Centre Jean-Charles Côté;
 - Garage Lennoxville;
 - Garage Fleurimont.

2. Site Boulevard Bourque :
- Garage de Rock Forest.

4.14 Situation de mesure 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 ainsi que, lors de son embauche, son droit d'entrée, lesquels montants sont déduits de son salaire hebdomadaire et remis par la Ville au Syndicat mensuellement 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.

Suite à 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 au 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 cours d'études soit (soient) tenu(s) pendant des jours ouvrables. Le ou les délégués devront aviser le directeur ou son remplaçant, avec copie au directeur des Ressources humaines, au moins sept (7) jours à l'avance. Le nombre de représentants ou de délégués sera limité à six (6) avec un maximum global de trente-six (36) jours d'absence par année, 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 de 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.
- j) Comité bonne entente : trois (3) représentants.

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

6.03

- a) Le président et le vice-président du Syndicat peuvent, moyennant un avis écrit donné, pour chaque période d'absence, au directeur du Service ou son remplaçant au moins soixante-douze (72) heures à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de sept cents (700) heures par année, pour voir à l'administration et aux activités courantes des affaires du Syndicat.

Le président et le vice-président du Syndicat, à la suite de l'épuisement de ces sept cents (700) heures, peuvent 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.

- b) Un autre membre du comité exécutif du Syndicat ou un membre d'un comité peut, moyennant l'autorisation préalable du directeur du Service ou son remplaçant, s'absenter de son 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 de 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 21.06 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.
- 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'un maximum d'une (1) heure, 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 la relâche scolaire, les 24 et 31 décembre ainsi que lors des journées fériées à l'exception du 25 décembre et du 1er 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

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 double du taux de salaire régulier. Dans le cas d'un salarié travaillant en rotation ou sur un horaire différent de la semaine normale de travail définie à l'article 8.01, 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.
- e) La Ville n'est pas tenue de rappeler l'opérateur de chargeur au taux de travail supplémentaire lorsque les opérateurs procèdent eux-mêmes au chargement de leur camion.
- f) Pour la collecte des matières résiduelles, 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.

9.02

Nonobstant l'article 9.01, 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 aux listes de remplacement sur les pièces d'outillage conformément à l'annexe M.
- b) Si, à la suite d'un déplacement de quart, un salarié travaille entre 16 h 45 et 23 h 45 alors qu'il a fait sa journée régulière de travail, les heures travaillées entre 16 h 45 et 23 h 45 sont payées au taux régulier majoré de 50 %.
- c) Les déplacements de quart peuvent se faire à partir de 0 h 01 le lundi jusqu'à 23 h 59 le vendredi.
- d) 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.

9.03

- 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 (congrés 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) 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 d'ancienneté d'équivalent de temps complet. Toutefois, pour la Section-Construction, avant d'appliquer ce qui précède, la Ville offre, par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet, sur une base volontaire aux salariés qui travaillent normalement sur le chantier qui nécessite le travail supplémentaire, à l'effectuer.
- c) Après douze (12) heures de travail continu, que ce soit au taux régulier ou au taux du travail supplémentaire, la Direction peut retourner le salarié chez lui.

d) Répartition du temps supplémentaire autre que celui visé à l'alinéa e)

Le travail supplémentaire est offert aux salariés de l'équipe selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ceux qui sont capables de faire le travail sans période de formation ou d'exercice. La priorité est accordée à ceux qui font normalement le travail et ensuite aux substituts détenteurs de poste pour la fonction visée.

Le chef d'équipe n'est pas réputé faire partie des salariés qui font normalement le travail, excepté lorsque le temps supplémentaire offert est à titre de chef d'équipe.

L'expression « ceux qui font normalement le travail » ne signifie pas nécessairement le travail qui est fait dans la semaine.

Lorsque du travail supplémentaire doit être effectué en continuité de l'horaire régulier (immédiatement avant ou après), le travail supplémentaire est confié au salarié qui l'effectue au taux régulier.

S'il manque de salariés, le travail supplémentaire est offert selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet de ceux qui sont rattachés au site qui requiert le travail supplémentaire et qui sont capables de faire le travail sans période de formation ou d'exercice*.

1. Aux chefs d'équipe et autres salariés de la section.
2. Aux autres salariés de la division.
3. Aux autres salariés du service.

* Un salarié régulier saisonnier, occasionnel ou occasionnel affecté au déneigement qui fait partie d'une équipe, section ou division a priorité sur les salariés de l'étape suivante peu importe son ancienneté d'équivalent de temps complet.

e) Répartition du travail supplémentaire sur les pièces de machinerie énumérées aux annexes G et H

1. À l'intérieur d'un site, le salarié attribué à une fonction sur une pièce énumérée aux annexes G et H a la préséance lorsque cette pièce est en opération, sauf s'il a déjà accompli douze (12) heures de travail continu, que ce soit au taux régulier ou au taux du travail supplémentaire.
2. Dans chaque site, lorsque du travail supplémentaire doit être effectué en continuité immédiatement avant ou après l'horaire régulier, le travail supplémentaire est confié au salarié qui l'effectue au taux régulier ou à un opérateur de la division attribué à ce site.

3. Si le travail supplémentaire n'est pas en continuité de l'horaire et pour toute la durée de l'activité à accomplir, il est offert aux salariés qui sont capables de faire le travail sans période de formation ou d'exercice et dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité du site selon l'ordre suivant :
 - 3.1 les salariés de la section attirés sur la pièce, par ancienneté d'équivalent de temps complet;
 - 3.2 les salariés affichés opérateurs, par ancienneté d'opérateur;
 - 3.3 les salariés permanents substitués chauffeurs B de la section par ancienneté d'équivalent de temps complet;
 - 3.4 les salariés réguliers saisonniers par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet, en priorisant ceux de la section;
 - 3.5 les salariés occasionnels, puis les occasionnels affectés au déneigement;
 - 3.6 les chefs d'équipes et instructeurs-accompagnateurs de la section par ancienneté d'équivalent de temps complet;
 - 3.7 les autres salariés par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet;
 - 3.8 malgré ce qui précède, lorsque la liste d'un site est épuisée sans avoir obtenu le nombre d'opérateurs requis, la Ville peut utiliser la liste correspondante de l'autre site.

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 ci-après énumérées :

- 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 mesure d'urgence ne peut être accumulé dans la banque de temps, il est obligatoirement payé.

9.06

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 dispositions de l'article 9.02.

ARTICLE 10 – RAPPEL AU TRAVAIL

10.01

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

- a) Nonobstant l'article 10.01, les salariés tenus de demeurer sur le qui-vive reçoivent :
- 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 dollars (20,00\$) par jour;
 - ii) pour les fins de semaine pendant une période d'au moins soixante-trois (63) heures : cent cinq dollars (105,00 \$);
 - iii) pour un jour férié pendant une période de vingt-quatre (24) heures ou de trente-neuf (39) heures selon le cas : soixante-cinq dollars (65,00 \$).

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'ils sont appelés à travailler durant ces périodes, ils sont rémunérés au taux de travail supplémentaire applicable pour le temps travaillé seulement. Toutefois, il est garanti un minimum de trois (3) heures au taux de travail supplémentaire applicable lorsqu'un salarié a travaillé pendant sa période de qui-vive. 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 rappel¹.

- b) Cet article s'applique pour les fonctions suivantes, selon un horaire de rotation, jusqu'à un maximum de :
- un (1) chargeur de cour durant la période de déneigement (un (1) par fin de semaine ou par jour férié seulement);
 - dix-sept (17) chauffeurs de camions par semaine pour l'épandage de sel et d'abrasifs, selon un horaire de rotation pour le site Grandes-Fourches, et quatre (4) chauffeurs de camions par semaine pour l'épandage de sel et d'abrasifs, selon un horaire de rotation pour le site boulevard Bourque;
 - deux (2) journaliers durant la période de déneigement;
 - deux (2) mécaniciens de machinerie lourde 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 de machinerie lourde que ceux sur le qui-vive lorsque le travail à accomplir requiert des compétences particulières;

¹ 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.

- un (1) mécanicien en bâtiment;
- un (1) opérateur-mécanicien en traitement et distribution (un (1) par fin de semaine ou par jour férié seulement);
- deux (2) poseurs de tuyaux d'aqueduc et d'égout;
- un (1) préposé à la signalisation;
- deux (2) préposés à l'entretien et au raccordement;
- deux (2) préposés au service d'aqueduc et d'égout (deux (2) par fin de semaine ou par jour férié seulement);
- un (1) préposé aux piscines et jeux d'eau;
- les chefs d'équipe, si le besoin d'encadrement le justifie pour les fonctions énumérées ci-haut.

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 et le lendemain de ce jour à moins qu'il ne bénéficie d'une absence autorisée en vertu de la convention.

- 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 régulier à la mise à pied d'automne.
- d) Lors d'un jour férié, le salarié en transfert temporaire à un taux supérieur au sien 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 le 15 décembre.

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) Le ou vers le 15 décembre 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 régulier.
- 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, le paragraphe d) de l'article 9.01 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^{er} 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.

11.04

Un salarié régulier saisonnier ou occasionnel mis à pied et qui travaille le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour énuméré à l'article 11.01 ne perd pas ce congé et doit le reprendre à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail.

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.

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^{er} 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 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 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^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

- c) Pour la période du 15 juin au 30 septembre, un salarié ne peut solliciter un choix de vacances 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.
- d) 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.

12.05

Salariés permanents (période du 15 juin au 30 septembre)

- a) Tous les choix des dates de congés annuels (pour les fins des 1^{er} et 2^e tours) par les salariés permanents, pour la période du 15 juin au 30 septembre, doivent être déposés entre le 1^{er} avril et le 15 avril 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.

La liste de congés annuels approuvés du premier tour des salariés permanents est affichée au plus tard le 15 mai.

La liste de congés annuels approuvés du deuxième tour des salariés permanents est affichée au plus tard le 15 juin, soit après l'octroi des congés annuels des salariés réguliers saisonniers pour la période du 15 juin au 30 septembre.

Salariés réguliers saisonniers (période du 15 juin au 30 septembre)

- c) Le choix des dates de congés annuels par les salariés réguliers saisonniers, pour la période du 15 juin au 30 septembre, est déposé à la Ville avant le 15 mai de l'année en cours.
- d) Lors du choix de congés annuels pour la période du 15 juin au 30 septembre, 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.

La liste des congés annuels approuvés des salariés réguliers saisonniers est affichée dans la section au plus tard le 30 mai.

12.06

Choix de congés annuels pour la période du 1^{er} décembre au 31 mars

- a) La Ville favorise une répartition équitable pour la prise de congés annuels des salariés permanents et réguliers saisonniers.
- b) Le choix des dates de congés annuels par les salariés permanents, pour la période du 1^{er} décembre de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante, débute le 15 octobre et se termine le 31 octobre de l'année en cours.

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

- c) Les salariés réguliers saisonniers ne peuvent effectuer une demande de congés annuels pour la période du 1^{er} décembre au 31 mars avant le 15 novembre.

Salariés permanents et réguliers saisonniers de la voirie affectés au déneigement

- d) Pour la période du 1^{er} 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^{er} 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.

12.07

- 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.

12.08

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 vacances accumulé à la date de son départ, conformément aux articles précédents.

12.09

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.

12.10

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.

12.11

Sauf dans le cas prévu à l'article 12.12, les congés annuels non pris au 31 décembre de l'année courante ne peuvent être monnayés.

12.12

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 : trois (3) jours ouvrables.
- b) Lors du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur : le jour de ce mariage.
- 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 : 3 jours ouvrables.
- 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 : 3 jours.
- f) Lors du décès d'un oncle ou d'une tante : une (1) journée, le jour des funérailles.
- 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.

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.

13.03

Les congés spéciaux sont payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables et ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des congés prévus à la convention collective. Dans les cas de décès prévus à l'article 13.01 c) et d), si tels congés coïncident avec des jours fériés ou congés annuels, tels jours fériés ou congés annuels sont alors reportés. 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.).

13.04

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.

13.05

Dans tous les cas de congés spéciaux, le salarié doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail ou, s'il ne se présente pas au travail, avertir, dès que possible, la personne préposée aux absences qu'il sera absent et en indiquer la raison.

13.06

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

13.07

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.

13.08

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.

13.09

- 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^e) 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 deux (2) semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date où débutera son congé et la date prévue de son retour au travail. Un certificat signé par un médecin ou par une sage-femme dûment accréditée par les autorités compétentes doit accompagner l'avis et attester de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

14.03

L'avis écrit peut être de moins de deux (2) 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 deux (2) 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 deux (2) 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 deux (2) semaines avant la fin de son congé parental un avis écrit mentionnant la date à laquelle débute le congé et la date du retour au travail.
- c) La date de retour au travail peut être retardée ou devancée, selon le cas, en suivant les dispositions 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 deux (2) 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 deux (2) 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 deux (2) 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 deux (2) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celui-ci.

- b) 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, 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 :

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'excédant.

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 1er janvier 2012, pour les salariés réguliers saisonniers.

15.07

Pour les salariés permanents et, à partir du 1er 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 1er 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 1er 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

- a) Dans tous les cas d'absences couvertes à la garantie de remplacement de salaire courte durée ou à l'assurance-salaire longue durée, le salarié doit aviser son supérieur immédiat ou, en son absence, la personne préposée aux absences, pour quitter son travail et en indiquer la cause ou la faire parvenir par enveloppe cachetée au Service des ressources humaines à l'attention du commis aux avantages sociaux. Il doit faire de même au moins quinze (15) minutes avant le début de son travail s'il ne se présente pas au travail.
- b) Les salariés assignés au travail d'équipe, en cas d'absences prévues au présent régime, doivent aviser la personne préposée aux absences une (1) heure avant le début de leur équipe et en indiquer la cause ou la faire parvenir par enveloppe cachetée au Service des ressources humaines à l'attention du commis aux avantages sociaux.

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.

- 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.

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.

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 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 CSST 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

Cinq cents (500) 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 donné au directeur du Service ou son représentant.

Au-delà de ces cinq cents (500) 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 CSST 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 employé 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, et/ou le Régime des rentes du Québec, 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.

19.06

Les parties, au comité de santé et de 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.

19.07

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

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

b) Construction et Voirie

- 2 chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver
- 2 (ou 3 pour l'asphalte) pantalons

c) Division des parcs et espaces verts, ateliers mécaniques et Division gestion des eaux

- 2 (ou 3 pour les peintres) chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver
- 2 (ou 3 pour les peintres) pantalons

d) Section entretien du bâtiment

- 2 (ou 3 pour les peintres) chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver
- 2 (ou 3 pour les peintres) pantalons

e) Entretien ménager et événements

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

f) Centres récréatifs

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

g) Signalisation

- 2 (ou 3 pour les peintres) chemises ou t-shirts
- Couvre-tout ou sarrau ou salopette
- Couvre-tout doublé ou manteau d'hiver
- 2 (ou 3 pour les peintres) pantalons

La Ville fournit gratuitement aux salariés occasionnels les équipements de protection individuels requis dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 20 – ANCIENNETÉ

20.01

- a) Pour un nouveau salarié ou pour celui qui change de statut, six (6) mois (quatre (4) ou deux (2) mois, selon le cas, pour un salarié régulier saisonnier) travaillés de façon continue après l'obtention d'un poste affiché sont requis pour que le droit d'ancienneté et le statut de salarié permanent soient reconnus. Après cette période, le droit d'ancienneté comme salarié permanent compte à partir du premier jour d'emploi sur le poste.
- b) Le droit d'ancienneté d'équivalent de temps complet et le droit de rappel des salariés réguliers saisonniers est reconnu tel qu'indiqué en 1 ou 2 :
 - 1. Après une période de huit (8) mois travaillés de façon continue au sein de l'accréditation des cols bleus.
 - 2. À la suite de deux (2) rappels annuels pour des périodes minimales de quatre (4) mois travaillés de façon continue et un total de dix (10) mois travaillés au cours d'une période continue de vingt-quatre (24) mois. Tout le temps travaillé, doit, aux fins de la compilation décrite précédemment, avoir été effectué au sein de l'accréditation des cols bleus.
- c) Sont jointes aux présentes pour en faire partie intégrante les annexes C1, C2 et C3 constituant 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 par ancienneté d'équivalent de temps complet tous statuts confondus.
- d) 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.
- e) L'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés réguliers saisonniers est établie de façon à tenir compte du temps travaillé en calculant le total des heures rémunérées au taux régulier depuis la première date d'embauche 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 1er mars de chaque année.

La Ville affiche cette liste le ou vers le 1er 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.

20.02

a) 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.

b) 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.

20.03

- 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.

20.04

Les salariés occasionnels n'accumulent pas d'ancienneté d'équivalent de temps complet au sens de l'article 20.01 et/ou de toute autre disposition de la convention.

20.05

Un salarié qui a acquis de l'ancienneté d'équivalent de temps complet conformément à l'article 20.01 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.

- 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.

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 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.

- e) La Ville informe le Syndicat de tout changement de salaire, de titre ou de fonction d'un salarié dans les cas de postes affichés.
- f) 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, et ce, en tenant compte, s'il s'agit de plusieurs concours de promotion, de la date d'affichage de ceux-ci.
- g) 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 écoulée une période de deux (2) ans. 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.

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

Tout salarié inscrit dans deux banques peut être affecté à l'une ou l'autre de ces banques au choix de la Ville.

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.

21.02

- a) À la suite de l'affichage d'un poste autre que ceux mentionnés au paragraphe b), 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) À la suite de l'affichage d'un poste 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 aux postes suivants :

- Chef d'équipe
- Chef d'équipe – aqueduc et égout
- Chef d'équipe – ateliers mécaniques
- Chef d'équipe – arboriculture
- Chef d'équipe – construction des infrastructures urbaines
- Chef d'équipe – entretien sanitaire
- Chef d'équipe – mécanique de réseau (traitement et distribution)
- Chef d'équipe – mécanique du bâtiment
- Chef d'équipe – menuiserie et peinture
- Chef d'équipe – parcs et espaces verts
- Chef d'équipe – répartition des appels de service
- Chef d'équipe – signalisation
- Chef d'équipe – voirie
- Instructeur-accompagnateur
- Opératrice ou opérateur de pelle excavatrice
- Responsable de la base de plein air
- Technicien en entretien du réseau
- Technicien en traitement de l'eau et environnement
- Technicien responsable des matières résiduelles
- Technicienne ou technicien aux opérations environnementales
- Technicienne ou technicien en arboriculture

Le présent paragraphe s'applique aussi lorsqu'un poste énuméré 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.

21.03

- 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) 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.
- 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) Lorsque des mises à pied dans une section sont nécessaires et qu'elles ne sont pas visées par le paragraphe a), 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 sera mis à pied.

21.04

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.

21.05

- 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.

21.06

- 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.

21.07

- a) Lorsqu'un poste vacant de classe 9 ou moins est temporairement vacant pour une durée prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables et que la Ville désire le combler, le poste est offert au salarié possédant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet à l'intérieur du site dans la section*, selon l'ordre suivant :
 - i) aux salariés détenant un poste permanent de journalier ou préposé de classification inférieure ou égale à 5;
 - 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.

- b) Lorsque la Ville désire combler temporairement un poste 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.

21.08

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 21.02 a), la Ville est alors libre de le combler de la façon qu'elle juge à propos ou mettre fin au recrutement.

21.09

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.

21.10

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.

ARTICLE 22 – COMITÉS

22.01 Comité de bonne entente

- a) La Ville et le Syndicat forment un comité de bonne entente où siègent trois (3) représentants syndicaux et, selon le sujet, le nombre requis de représentants de la Ville.
- b) 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.
- c) Les conseillers extérieurs, tant du Syndicat que de la Ville, n'ont pas le droit de participer aux réunions de ce comité.

22.02 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 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 bonne entente. L'une ou l'autre des parties peut, par la suite, décider de référer la question 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.

22.03 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^{re} 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^e 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 ait 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 suite au 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 en 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 préalable à la convocation. 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 K.

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 : 104 \$/an
- Après 10 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 208 \$/an
- Après 15 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 312 \$/an
- Après 20 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 416 \$/an
- Après 25 ans et + d'ancienneté d'équivalent de temps complet : 520 \$/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 assujéti 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.

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, peut formuler 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 peut formuler 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 en 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 1,25 \$ 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 1,40 \$ l'heure pour les heures travaillées durant cette période. Cette prime sera de 1,50 \$ l'heure à compter du 1^{er} janvier 2019.

27.02

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

27.03

- 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.

27.04

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.

27.05

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.

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 doit 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 cinq (5) heures dans une journée, ou pendant au moins deux (2) heures en plus de son horaire normal, a droit à une compensation monétaire de huit dollars (8,00 \$) pour son petit déjeuner et de seize dollars (16,00 \$) 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 1^{re} 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^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019 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^{er} janvier 2015, 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 2015, majoré de 2 % pour 2016, y compris sur la rétroactivité payée pour 2015.

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

Les parties conviennent que pour l'année 2016, la journée nationale des patriotes, prévue à l'article 11.01 a) de la convention collective, est considérée comme un jour mobile en 2017. Cette journée est chômée à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat en fonction des exigences de son secteur de travail.

La présente convention collective est signée par la Ville de Sherbrooke en vertu d'une résolution de son conseil adoptée le 21 novembre 2016 et par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2729 suite à l'acceptation des membres réunis en assemblée générale le 16 novembre 2016.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 16^e jour du mois de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2729



M. Bernard Sévigny
Maire



M. Mario Bernard
Président



M^e Isabelle Sauvé
Greffière



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES

1^{er} JANVIER 2015 – 2 %

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1	16.03	18.33	20.61	22.91
2	16.41	18.76	21.10	23.45
3	16.79	19.20	21.59	23.99
4	17.17	19.62	22.07	24.53
5	17.54	20.05	22.56	25.07
6	17.93	20.49	23.05	25.61
7	18.31	20.92	23.53	26.15
8	18.69	21.35	24.02	26.69
9	19.06	21.79	24.51	27.23
10	19.44	22.22	24.99	27.77
11	19.82	22.65	25.48	28.32
12	20.20	23.08	25.97	28.86
13	20.57	23.51	26.45	29.40
14	20.95	23.95	26.94	29.94
15	21.33	24.38	27.43	30.48

1^{er} JANVIER 2016 – 2 %

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1	16.36	18.70	21.03	23.37
2	16.74	19.13	21.53	23.92
3	17.12	19.58	22.03	24.47
4	17.51	20.02	22.51	25.02
5	17.89	20.45	23.01	25.57
6	18.29	20.90	23.51	26.12
7	18.68	21.34	24.00	26.68
8	19.06	21.78	24.50	27.23
9	19.45	22.22	25.00	27.78
10	19.83	22.66	25.49	28.33
11	20.21	23.11	25.99	28.88
12	20.60	23.54	26.49	29.43
13	20.98	23.98	26.98	29.98
14	21.37	24.43	27.48	30.54
15	21.75	24.87	27.98	31.09

1^{er} JANVIER 2017 – 2 %

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1	16.68	19.07	21.45	23.83
2	17.07	19.52	21.96	24.40
3	17.47	19.97	22.47	24.96
4	17.86	20.42	22.96	25.52
5	18.25	20.86	23.47	26.08
6	18.66	21.32	23.98	26.65
7	19.05	21.77	24.48	27.21
8	19.44	22.21	24.99	27.77
9	19.83	22.67	25.50	28.33
10	20.23	23.11	26.00	28.90
11	20.62	23.57	26.51	29.46
12	21.01	24.02	27.02	30.02
13	21.40	24.46	27.52	30.58
14	21.80	24.92	28.03	31.15
15	22.19	25.36	28.54	31.71

1^{er} JANVIER 2018 – 2 %

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1	17.02	19.45	21.88	24.31
2	17.42	19.91	22.40	24.89
3	17.82	20.37	22.92	25.46
4	18.22	20.83	23.42	26.03
5	18.62	21.28	23.94	26.61
6	19.03	21.75	24.46	27.18
7	19.43	22.20	24.97	27.75
8	19.83	22.66	25.49	28.33
9	20.23	23.12	26.01	28.90
10	20.63	23.58	26.52	29.47
11	21.03	24.04	27.04	30.05
12	21.43	24.50	27.56	30.62
13	21.83	24.95	28.07	31.20
14	22.23	25.42	28.59	31.77
15	22.63	25.87	29.11	32.34

1^{er} JANVIER 2019 – 2 %

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
1	17.36	19.84	22.31	24.80
2	17.76	20.30	22.84	25.38
3	18.17	20.78	23.37	25.97
4	18.58	21.24	23.89	26.55
5	18.99	21.71	24.42	27.14
6	19.41	22.18	24.95	27.72
7	19.82	22.64	25.47	28.31
8	20.23	23.11	26.00	28.89
9	20.64	23.58	26.53	29.48
10	21.04	24.05	27.05	30.06
11	21.45	24.52	27.58	30.65
12	21.86	24.99	28.11	31.23
13	22.27	25.45	28.63	31.82
14	22.68	25.92	29.16	32.40
15	23.09	26.39	29.69	32.99

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 à l'outillage

Éboueuse ou éboueur

Journalière ou journalier

Préposée ou préposé à l'asphalte

Préposée ou préposé à l'entretien des espaces publics

Classe 4

Préposée ou préposé à l'écocentre

Préposée ou préposé à l'entretien et soutien aux événements

Préposée ou préposé aux parcs

Râteleuse ou râteleur d'asphalte

Classe 5

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

Ouvrière ou ouvrier de puisards

Préposée ou préposé à l'émondage

Préposée ou préposé au transport de véhicules

Préposée ou préposé aux centres récréatifs

Classe 6

Apprentie ou apprenti mécanique

Chauffeuse ou chauffeur de véhicules motorisés B

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

Opératrice ou opérateur d'appareils motorisés B

- Arrosoir de rues
- Balai de rues
- Profileuse d'asphalte
- 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

Responsable du curage des réseaux

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 aux piscines et jeux d'eau

Responsable de l'écocentre

Responsable des centres récréatifs

Responsable des parcs et tournée

Classe 8

Horticultrice ou horticulteur

Peintre en bâtiment

Classe 9

Arboricultrice ou arboriculteur

Carrossière ou carrossier

Mécanicienne ou mécanicien – petit outillage

Menuisière ou menuisier d'entretien

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 écurieur d'égout vacuum
- Camion grue
- Camion semi-remorque
- Chargeur (2¼ v.c. et plus)
- Chargeur (3 v.c.)
- Chargeur de cour
- Compacteur
- Niveleuse
- Rétrocaveuse

Opératrice ou opérateur – station de traitement d'eau

Plombière ou plombier d'entretien

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

Soudeuse ou soudeur

Classe 10

Chef d'équipe – Entretien sanitaire

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

Classe 11

Chef d'équipe

Chef d'équipe – Arboriculture

Chef d'équipe – Signalisation

Machiniste

Mécanicienne ou mécanicien de machinerie lourde

Opératrice-mécanicienne ou opérateur-mécanicien en traitement et distribution

Technicienne ou technicien en arboriculture

Classe 12

Chef d'équipe – Menuiserie et peinture

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

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

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 12 NOVEMBRE 2016
STATUT PERMANENT

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
1980-04-07	9423			CHEF D'ÉQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
1980-10-17	9266			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1980-11-06	63339			OPERATEUR A - NIVELEUSE/OPERATEUR A - RETROCAVEUSE	SEV-VOIRIE
1981-06-08	62687			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1981-07-20	9225			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1981-11-06	9308			JOURNALIER	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1982-06-18	8805			OPERATEUR A - CAMION ECUREUR DEGOUT, VACUUM	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1983-09-09	8599			CHEF D'EQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
1985-04-22	21592			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1985-04-29	16535			OPERATEUR C - TRACTEUR DE FERME/OP. C - CHARRUE TROTTOIRS	SEV-VOIRIE
1985-07-02	15206			CHEF D'EQUIPE - MECANIQUE DE RESEAU (TRAIT. ET DISTR.)	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
1985-11-09	17731			OPERATEUR A - CHARGEUR DE COUR	SEV-VOIRIE
1986-02-23	24091			MECANICIEN - PETIT OUTILLAGE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1986-03-07	19794			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1986-04-16	17566			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1986-05-09	20156			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1986-05-26	62786			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1986-06-01	19802			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
1986-06-03	19851			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1986-06-09	20024			CHEF D'EQUIPE - SIGNALISATION	SIU-CIRCULATION ET SIGNALISATION
1986-07-14	62422			CHEF D'EQUIPE - AQUEDUC ET EGOUT	SIU-CIRCULATION ET SIGNALISATION
1986-10-19	19828			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1987-02-02	62430			JOURNALIER	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
1987-04-10	17525			RESPONSABLE DES PARCS ET TOURNEES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1987-05-13	29058			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAUX USEES ET PLUVIALES
1987-07-03	23390			OPERATEUR A - CAMION SEMI-REMORQUE	SEV-VOIRIE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
1987-07-28	17558			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1987-08-31	62729			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1987-08-31	62901			PREPOSE AUX VANNES ET AUX FUITES D'EAU	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
1987-10-29	23432			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1987-12-22	19786			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/OP. C CHARRUE TROT AVEC BENNE	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
1988-05-30	25437			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
1988-09-22	20115			JOURNALIER	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1988-10-24	63321			PREPOSE AUX REPARATIONS GENERALES/SOUDEUR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1988-11-15	63347			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1988-11-21	30643			PREPOSE A L'ENTRETIEN DES ESPACES PUBLICS	SEV-VOIRIE
1989-02-18	22020			PREPOSE AUX PARCS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1989-02-26	25767			OPERATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE SOUFFLEUR RAMASSE-FEUILLES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1989-03-04	25957			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1989-08-12	20172			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1989-09-09	30668			OPERATEUR A - CAMION GRUE/OPERATEUR A NIVELEUSE	SEV-VOIRIE
1989-11-06	39511			MECANICIEN - BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
1989-12-20	22038			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1990-02-06	39966			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1990-04-30	27276			SOUDEUR	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1990-05-28	18002			POSEUR DE TUYAUX D'AQUEDUC ET D'EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1990-08-06	25445			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
1990-10-17	27524			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1991-04-23	27342			OP. A COMPAC & CHARG 3 V/SU OP. A CAM CHARG AV & BR/EBOUEUR	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1991-08-05	27516			OPERATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE SOUFFLEUR RAMASSE-FEUILLES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1991-10-05	35576			CHEF D'EQUIPE - ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1991-11-02	26864			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1992-01-14	27508			OP. B ROULEAU COMPACTEUR/OP.C CHARRUE TROTTOIRS AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
1992-01-20	27532			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1992-03-15	42937			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
1992-04-28	63255			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1992-06-10	27177			OPERATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE SOUFFLEUR RAMASSE-FEUILLES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
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
1992-08-11	24810			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1992-09-30	27458			JOURNALIER/OP. C - TRACTEUR TONDEUSE	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
1993-02-14	31153			RESPONSABLE DES CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1993-05-09	27409			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1993-09-03	63214			CHEF D'EQUIPE - ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1993-09-13	46771			INSTRUCTEUR-ACCOMPAGNATEUR	SEV-VOIRIE
1993-09-19	27094			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
1993-09-29	47316			CARROSSIER	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1994-03-27	27169			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1994-05-27	33167			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1994-05-30	62539			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1994-07-25	63305			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1994-12-11	35410			POSEUR DE TUYAUX D'AQUEDUC ET D'EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1994-12-21	11874			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
1995-02-22	31096			TECHNICIEN EN ARBORICULTURE	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTURE
1995-03-09	44735			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
1995-03-27	49338			MECANICIEN - PETIT OUTILLAGE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1995-06-05	49676			TECHNICIEN EN TRAITEMENT DE L'EAU ET ENVIRONNEMENT	SIU-EAUX USEES ET PLUVIALES
1995-08-29	33118			CHEF D'EQUIPE - ARBORICULTURE	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICUL.
1995-09-07	62810			OPERATEUR B - BALAI RUE/CHAUFFEUR B	SEV-VOIRIE
1995-09-21	30866			ARBORICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTUR
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			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF D'EQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE
1996-02-28	30924			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
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-CIRCULATION ET SIGNALISATION
1996-04-21	46664			CHEF D'EQUIPE - ATELIERS MECANIQUES	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1997-02-25	62927			PREPOSE ENT RAC/SU OPE A-CAMION ECU EGOUT VACUUM	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
1997-06-12	63180			PREPOSE A L'ECOCENTRE	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-EAU POTABLE ET POMPAGE
1997-09-18	42036			PREPOSE SIGNALISATION CHANTIERS/SUBSTITUT PREPOSE SIGNALISATION	SIU-CIRCULATION ET SIGNALISATION
1997-10-19	42127			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1998-01-17	40725			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1998-03-25	62604			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
1998-06-05	62851			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
1998-06-21	63206			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
1998-07-13	55327			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1998-08-13	55434			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1998-08-31	50930			CHEF D'EQUIPE - ATELIERS MECANIQUES	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
1998-12-04	62703			OPERATEUR A - CAMION A CHARGEMENT AVANT	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
1999-04-19	62950			OPERATEUR C- TRACTEUR TONDEUSE/OP. C - CHARRUE TROTTOIRS	SEV-VOIRIE
2000-05-20	56515			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2000-09-18	63446			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-ROCK-F
2000-10-16	62414			TECHNICIEN - ENTRETIEN DU RESEAU	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
2001-02-25	63362			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2001-03-10	59626			PREPOSE AUX REPARATIONS GENERALES/SOUDEUR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2001-05-25	62588			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2001-06-09	58354			HORTICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTURE
2001-06-11	56432			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2001-11-12	60053			HORTICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTURE
2002-02-25	56911			CHEF D'EQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
2002-03-18	62976			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
2002-05-16	61135			OPERATEUR A - CAMION A BRAS MECANISE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2002-06-07	63024			PREPOSE AU SERVICE DAQUEDUC ET DEGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
2002-07-02	54460			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAUX USEES ET PLUVIALES
2002-07-04	68577			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2002-07-16	62745			PREPOSE À LA COUR/SUBSTITUT COMMISSIONNAIRE A L'OUTILLAGE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2002-07-21	68528			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
2002-08-03	68569			CHEF D'EQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
2002-08-07	68486			PREPOSE AU TRANSPORT DES VEHICULES	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2002-08-23	69708			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2002-09-30	70888			POSEUR COFFRAGES/JOURNALIER/SU CHAUFFEUR B/SU OP. B-C	SEV-VOIRIE
2002-10-23	69286			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2002-11-04	70920			OPERATEUR A - CHARGEUR 3 VG/OPERATEUR A - NIVELEUSE	SEV-VOIRIE
2002-11-15	70854			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2002-11-25	71290			CHEF D'EQUIPE - MECANIQUE DU BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2002-12-17	69724			RESPONSABLE DU CURAGE DES RESEAUX	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2002-12-21	57000			PREPOSE À L'ECOCENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2003-02-03	71787			MACHINISTE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2003-02-06	69518			CHEF D'EQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2003-02-14	71415			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2003-03-18	71613			OPERATEUR A - NIVELEUSE/OPERATEUR A - RETROCAVEUSE	SEV-VOIRIE
2003-04-10	69625			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2003-06-03	73239			TECHNICIEN EN TRAITEMENT DE L'EAU ET ENVIRONNEMENT	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2003-06-05	70862			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
2003-06-06	61713			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2003-06-12	73098			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2003-08-23	63040			RESPONSABLE DE L'ECOCENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2003-09-05	71399			CHAUFFEUR B - CAMION + 8845 KG	SEV-VOIRIE
2003-09-07	73874			JOURNALIER	SEV-VOIRIE
2003-10-16	73304			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2003-10-23	60913			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEAUX AQUEDUC
2003-11-25	70169			OPERATEUR C- BALAI TROTTOIRS/OPERATEUR C- CHAR TROTTOIRS	SEV-VOIRIE
2003-12-08	75523			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-ROCK-F
2003-12-22	73197			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2004-01-18	58412			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/SUBSTITUT JOURNALIER	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
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
2004-02-09	75903			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
2004-03-02	73346			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2004-03-31	73809			ARBORICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTURE
2004-04-21	76265			RESPONSABLE DE L'ECOCENTRE	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2004-05-02	76406			CHEF D'EQUIPE - REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2004-06-07	68585			OP. B CAMION ARR RU/SU CHAUFF B/SU OP B BAL RUE/SU OP C CHAR TROT	SEV-VOIRIE
2004-06-26	71423			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2004-07-29	76372			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET AUX RACCORDEMENTS (AQUEDUC & EGOUT)	SIU-ENTRETIEN RÉSEaux AQUEDUC
2004-08-04	79210			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-ROCK-F
2004-09-27	79384			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2004-10-04	79327			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2004-10-27	76497			JOURNALIER	SEV-VOIRIE
2004-11-01	79624			TECHNICIEN EN TRAITEMENT DE L'EAU ET ENVIRONNEMENT	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2004-11-17	75408			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2004-11-18	63602			OPÉRATEUR A - NIVELEUSE/CHAUFFEUR B	SEV-VOIRIE
2004-12-07	72405			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2004-12-09	66571			CHEF D'EQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2004-12-15	59329			ARBORICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTURE
2005-01-24	79970			OPERATEUR-MECANICIEN EN TRAITEMENT ET DISTRIBUTION	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2005-01-31	59659			OP. A CAM CHARG AV & BRAS MEC/SU EBOUEUR	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2005-02-28	80259			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2005-03-04	80234			CHEF D'EQUIPE - MENUISERIE ET PEINTURE	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2005-03-31	57307			CHEF D'EQUIPE - CONST. INFR. URBAINES/CHEF D'EQUIPE VOIRIE	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
2005-05-23	77008			PREPOSE A LA SIGNALISATION DE CHANTIERS	SIU-CIRCULATION ET SIGNALISATION
2005-05-27	73932			CHEF D'EQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2005-07-11	83154			PREPOSE AUX CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2005-08-12	83279			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2005-08-13	76828			PREPOSE ENT. RAC. AQUE EGOUT/SU PREP. SERV AQUEDUC ET EGOUT	SIU-ENTRETIEN RÉSEaux AQUEDUC
2005-10-02	80697			JOURN./SU CHAUF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BAL RUE ARR/SU OP A NIV CH3V	SEV-VOIRIE
2005-10-11	57257			OPERATEUR C- TRACTEUR TONDEUSE/OP. C - CHARRUE TROTTOIRS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2005-12-04	83691			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
2005-12-10	82784			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2006-01-01	76463			JOURNALIER	SEV-VOIRIE
2006-02-15	83147			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2006-03-30	77057			JOURNALIER/OP. C - CHARRUE TROTTOIR AVEC BENNE	SEV-VOIRIE
2006-04-07	82032			CHAUFFEUR B CAMION + 8845 KG/SUBST OPE A-CAMION GRUE	SEV-VOIRIE
2006-05-20	81943			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF D'EQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE
2006-05-29	81844			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/OP. C CHARRUE TROT AVEC BENNE	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
2006-06-24	79897			OPÉRATEUR C - TRACTEUR TONDEUSE/CHAUFFEUR B	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2006-07-16	63164			CHEF D'EQUIPE - VOIRIE	SEV-VOIRIE
2006-08-15	76455			PREPOSE A L'ENTRETIEN ET SOUTIEN AUX EVENEMENTS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2006-10-14	84679			OPERATEUR A-CAMION BRAS MEC/CHAUFFEUR B-CAMION + 8845 KG	SEV-RECUPERATION & DISP DECHET
2006-11-05	84705			PREPOSE A L'ENTRETIEN SANITAIRE	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2006-12-04	84827			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2007-02-11	73338			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2007-03-01	78998			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2007-05-23	73452			PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE/CHEF D'EQUIPE VOIRIE	SEV-VOIRIE
2007-06-29	80929			CHEF D'EQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2007-06-30	85089			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2007-08-12	82024			CHEF D'EQUIPE - CONST. INFR. URBAINES/CHEF D'EQUIPE VOIRIE	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
2007-10-05	84768			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2007-10-15	85165			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2008-01-08	85144			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2008-01-24	85194			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2008-03-05	85237			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2008-06-16	85473			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2008-06-22	85286			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
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			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2008-08-01	85312			OP. B BALAI RUES/OP. C CHARRUE TROTTOIRS AVEC BENNE	SEV-VOIRIE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
2008-08-25	85564			PLOMBIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2008-08-27	63586			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2008-08-29	75804			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2008-09-23	85142			POSEUR TUYAUX AQUEDUC ET EGOUT/PREPOSE SURVEILLANCE NEIGE	SIU-ROUTIER, PIETONNIER ET RÉC
2008-10-04	84947			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BAL RU AR/SU OP A CH 3 V	SEV-VOIRIE
2008-11-04	85400			PREPOSE ENTRETIEN SANITAIRE/SU PREPOSE CENTRES RECREATIFS	SEV-ENTRETIEN, ÉVÉNEM, CENTRES
2008-12-02	85314			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BAL RU AR/SU OP A CH 3 V	SEV-VOIRIE
2008-12-14	85288			PREPOSE AUX REPARATIONS GENERALES/SOUDEUR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2009-03-15	85614			SOUDEUR	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2009-06-29	85279			PREPOSE A LA REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-DIRECTION
2009-07-06	85851			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-ROCK-F
2009-07-15	85674			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2009-12-01	89084			OP. C TRACTEUR FERME & GAZON/OP-MECANICIEN REMONTES MEC.	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2010-01-22	85881			CHEF D'EQUIPE - PARCS ET ESPACES VERTS	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2010-06-12	85748			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2010-07-27	85196			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU OP C CHAR TROT/SU OP B BAL RU AR/SU OP A NIV CH 3V	SEV-VOIRIE
2010-10-04	89410			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2010-10-07	89387			MANUTENTIONNAIRE/SUBSTITUT CHAUFFEUR B	SEV-VOIRIE
2010-10-18	89418			MECANICIEN DE MACHINERIE LOURDE	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2010-11-22	89430			CARROSSIER	SAE-ATELIERS MÉCANIQUES-SHERBR
2011-04-26	89018			CHEF D'EQUIPE/HORTICULTEUR	SEV-ARBORICULTURE ET HORTICULTURE
2011-06-27	89639			TECHNICIEN OPERATIONS ENVIRONNEMENTALES	SIU-EAUX USEES ET PLUVIALES
2011-09-18	89115			JOURNALIER/SU CHAUFF B/SU MANUTENTIONNAIRE	SEV-VOIRIE
2012-03-16	89723			OPERATEUR A - NIVELEUSE	SEV-VOIRIE
2012-06-05	89847			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2012-07-10	89857			JOURNALIER/OP C CHAR TROT/SU CHAUFF B/SU OP B BALAI RUE ARR	SEV-VOIRIE
2012-08-30	89771			JOURNALIER/SU PREPOSE REPARTITION DES APPELS DE SERVICES	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2012-10-09	89983			RESPONSABLE DE LA BASE PLEIN AIR	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2013-10-21	90287			MECANICIEN - BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2014-02-17	90357			OPERATEUR STAT.TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE

ETC	ID	NOM	PRÉNOM	EMPLOI	SERVICE
2014-03-05	90361			OPERATEUR STAT. TRAIT EAU/OPERATEUR-MECANICIEN TRAIT. & DIST.	SIU-EAU POTABLE ET POMPAGE
2014-10-20	90604			MECANICIEN - BATIMENT	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2014-12-04	90391			PREPOSE AUX PISCINES ET JEUX D'EAU/JOURNALIER	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2015-03-02	90660			MENUISIER D'ENTRETIEN	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT
2015-04-13	90674			PREPOSE PISCINES ET JEUX D'EAU /OP. C CHAR TROT AVEC BENNE	SEV-ENTRETIEN DES PARCS
2015-05-11	90677			PEINTRE EN BATIMENTS	SEV-ENTRETIEN DU BÂTIMENT

ANNEXE C-2
LISTE D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET AU 12 NOVEMBRE 2016
STATUT RÉGULIER SAISONNIER

ID	NOM	PRÉNOM	DATE ETC	STATUT
63461			1994-02-17	REG
35360			1994-10-22	REG
15065			1995-06-20	REG
62794			1995-11-10	REG
62646			2003-10-24	REG
70037			2004-06-01	REG
69419			2004-06-15	REG
69716			2004-09-24	REG
79079			2004-12-05	REG
76489			2005-02-07	REG
68593			2005-03-02	REG
73254			2005-03-02	REG
74286			2005-10-01	REG
81448			2005-12-31	REG
81695			2006-01-02	REG
76356			2006-04-04	REG
76414			2006-04-07	REG
79004			2006-06-15	REG
80739			2006-07-14	REG
73221			2006-08-14	REG
76471			2006-09-05	REG
78857			2006-09-14	REG
82040			2006-09-26	REG
76430			2006-10-08	REG
76760			2006-10-08	REG
78568			2007-01-07	REG
84721			2007-02-26	REG
67561			2007-04-04	REG
80747			2007-05-03	REG
81737			2007-05-30	REG
63560			2007-07-31	REG
84898			2007-09-11	REG
63123			2007-10-27	REG
70003			2007-12-17	REG

ID	NOM	PRÉNOM	DATE ETC	STATUT
84891			2008-01-03	REG
85136			2008-02-06	REG
84929			2008-04-18	REG
84927			2008-04-30	REG
84796			2008-05-16	REG
84897			2008-05-21	REG
85287			2008-06-09	REG
85360			2008-06-10	REG
84928			2008-06-29	REG
67348			2008-08-25	REG
79806			2008-09-25	REG
85311			2008-11-12	REG
83014			2008-11-13	REG
85598			2009-01-01	REG
85282			2009-01-02	REG
84704			2009-01-05	REG
85290			2009-01-18	REG
85408			2009-01-22	REG
84925			2009-04-02	REG
85542			2009-06-13	REG
84893			2009-07-16	REG
85284			2009-08-27	REG
85313			2009-10-19	REG
85295			2009-10-29	REG
85276			2009-11-07	REG
85623			2010-01-05	REG
82206			2010-01-19	REG
85275			2010-02-11	REG
70201			2010-02-24	REG
85687			2010-03-08	REG
85293			2010-04-06	REG
84909			2010-04-11	REG
85764			2010-06-03	REG
85861			2010-06-27	REG
85291			2010-07-12	REG
85869			2010-08-19	REG
85281			2010-09-20	REG

ID	NOM	PRÉNOM	DATE ETC	STATUT
89380			2010-09-29	REG
85852			2010-10-25	REG
85661			2010-10-27	REG
83055			2010-11-08	REG
85803			2011-01-04	REG
89391			2011-01-07	REG
89393			2011-01-15	REG
89398			2011-01-16	REG
85696			2011-02-09	REG
85359			2011-03-17	REG
85860			2011-04-14	REG
85123			2011-07-03	REG
85837			2011-07-23	REG
85195			2011-07-25	REG
89395			2011-08-02	REG
89590			2011-08-21	REG
89376			2011-08-25	REG
89359			2011-08-25	REG
85562			2011-09-03	REG
85859			2011-09-15	REG
89651			2011-09-18	REG
85310			2011-10-19	REG
89478			2012-01-24	REG
89379			2012-01-31	REG
89589			2012-02-26	REG
85319			2012-04-08	REG
89381			2012-04-18	REG
89739			2012-04-24	REG
89773			2012-05-07	REG
89576			2012-05-08	REG
89671			2012-05-14	REG
89715			2012-05-26	REG
89816			2012-05-28	REG
89591			2012-05-31	REG
89933			2012-07-11	REG
89633			2012-07-28	REG
89388			2012-08-19	REG

ETC	ID	NOM	PRENOM
1988-10-24	63321		
1988-11-15	63347		
1988-11-21	30643		
1989-02-18 ¹	22020		
1989-02-26	25767		
1989-03-04	25957		
1989-08-12	20172		
1989-09-09	30668		
1989-11-06	39511		
1989-12-20	22038		
1990-02-06	39966		
1990-04-30	27276		
1990-05-28	18002		
1990-08-06	25445		
1990-10-17	27524		
1991-04-23	27342		
1991-08-05	27516		
1991-10-05	35576		
1991-11-02	26864		
1992-01-14	27508		
1992-01-20	27532		
1992-03-15	42937		
1992-04-28	63255		
1992-06-10	27177		
1992-06-21	31310		
1992-07-29	27664		
1992-08-11	24810		
1992-09-30	27458		
1993-02-14	31153		
1993-05-09	27409		
1993-09-03	63214		
1993-09-13	46771		
1993-09-19	27094		
1993-09-29	47316		
1994-02-17	63461		
1994-03-27	27169		
1994-05-27	33167		
1994-05-30	62539		
1994-07-25	63305		

ID	NOM	PRÉNOM	DATE ETC	STATUT
89777			2012-08-31	REG
84678			2012-11-17	REG
89383			2012-11-22	REG
89766			2012-11-28	REG
89765			2012-12-19	REG
89775			2013-01-05	REG
89996			2013-01-21	REG
89997			2013-02-08	REG
89141			2013-02-15	REG
90008			2013-03-04	REG
90015			2013-03-28	REG
90014			2013-03-28	REG
90013			2013-04-01	REG
90044			2013-05-04	REG
90046			2013-05-10	REG
90058			2013-05-21	REG
85716			2013-06-21	REG
89813			2013-06-25	REG
89778			2013-07-02	REG
89779			2013-07-22	REG
89532			2013-08-21	REG
89780			2013-09-01	REG
89408			2013-09-18	REG
90054			2013-09-19	REG
90057			2013-09-22	REG
90049			2013-10-06	REG
90195			2013-10-18	REG
90061			2013-11-01	REG
89919			2013-11-14	REG
65672			2013-12-28	REG
90039			2014-02-07	REG
90379			2014-05-10	REG
90396			2014-05-19	REG
90060			2014-05-27	REG
90045			2014-05-28	REG
90508			2014-05-31	REG
90393			2014-06-07	REG

ID	NOM	PRÉNOM	DATE ETC	STATUT
90040			2014-06-09	REG
90051			2014-07-12	REG
90381			2014-07-30	REG
90389			2014-08-04	REG
90042			2014-08-13	REG
90047			2014-08-21	REG
90062			2014-09-22	REG
90041			2014-10-04	REG
90147			2014-10-06	REG
90400			2014-10-13	REG
90559			2014-10-14	REG
90056			2014-10-22	REG
90260			2014-11-16	REG
90259			2014-12-06	REG
90394			2015-02-12	REG
90451			2015-02-13	REG
90397			2015-02-19	REG
89781			2015-03-03	REG
90665			2015-03-03	REG
89503			2015-03-03	REG
90667			2015-03-09	REG
90453			2015-03-17	REG
90399			2015-04-09	REG
90398			2015-04-13	REG
90376			2015-04-28	REG
90364			2015-04-30	REG
90395			2015-05-04	REG
90193			2015-05-26	REG
90697			2015-06-01	REG
90509			2015-06-02	REG
90580			2015-06-13	REG
90593			2015-06-29	REG
90590			2015-07-01	REG
90577			2015-07-09	REG
90211			2015-08-04	REG
90589			2015-09-11	REG
90694			2015-09-24	REG

ID	NOM	PRÉNOM	DATE ETC	STATUT
90700			2015-09-29	REG
90695			2015-10-16	REG
90684			2015-10-30	REG
90696			2015-11-05	REG
90692			2015-11-07	REG
90687			2015-11-08	REG
90688			2015-11-08	REG
90682			2015-11-08	REG
90043			2015-11-08	REG
85369			2015-11-13	REG
90698			2015-11-20	REG
90712			2015-11-26	REG
90683			2015-11-27	REG
90689			2015-12-04	REG
90729			2015-12-04	REG
90690			2015-12-09	REG
89898			2015-12-21	REG

ANNEXE C-3
LISTE D'ANCIENNETÉ D'ÉQUIVALENT DE TEMPS COMPLET AU 12 NOVEMBRE 2016
TOUS STATUTS CONFONDUS

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
1980-04-07	9423		
1980-10-17	9266		
1980-11-06	63339		
1981-06-08	62687		
1981-07-20	9225		
1981-11-06	9308		
1982-06-18	8805		
1983-09-09	8599		
1985-04-22	21592		
1985-04-29	16535		
1985-07-02	15206		
1985-11-09	17731		
1986-02-23	24091		
1986-03-07	19794		
1986-04-16	17566		
1986-05-09	20156		
1986-05-26	62786		
1986-06-01	19802		
1986-06-03	19851		
1986-06-09	20024		
1986-07-14	62422		
1986-10-19	19828		
1987-02-02	62430		
1987-04-10	17525		
1987-05-13	29058		
1987-07-03	23390		
1987-07-28	17558		
1987-08-31	62729		
1987-08-31	62901		
1987-10-29	23432		
1987-12-22	19786		
1988-05-30	25437		
1988-09-22	20115		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
1994-10-22	35360		
1994-12-11	35410		
1994-12-21	11874		
1995-02-22	31096		
1995-03-09	44735		
1995-03-27	49338		
1995-06-05	49676		
1995-06-20	15065		
1995-08-29	33118		
1995-09-07	62810		
1995-09-21	30866		
1995-11-10	62794		
1995-12-10	62547		
1995-12-20	63172		
1996-01-16	35501		
1996-02-28	30924		
1996-03-29	62877		
1996-04-16	40717		
1996-04-21	46664		
1997-02-25	62927		
1997-06-12	63180		
1997-07-06	62893		
1997-07-19	50823		
1997-09-18	42036		
1997-10-19	42127		
1998-01-17	40725		
1998-03-25	62604		
1998-06-05	62851		
1998-06-21	63206		
1998-07-13	55327		
1998-08-13	55434		
1998-08-31	50930		
1998-12-04	62703		
1999-04-19	62950		
2000-05-20	56515		
2000-09-18	63446		
2000-10-16	62414		
2001-02-25	63362		
2001-03-10	59626		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2001-05-25	62588		
2001-06-09	58354		
2001-06-11	56432		
2001-11-12	60053		
2002-02-25	56911		
2002-03-18	62976		
2002-05-16	61135		
2002-06-07	63024		
2002-07-02	54460		
2002-07-04	68577		
2002-07-16	62745		
2002-07-21	68528		
2002-08-03	68569		
2002-08-07	68486		
2002-08-23	69708		
2002-09-30	70888		
2002-10-23	69286		
2002-11-04	70920		
2002-11-15	70854		
2002-11-25	71290		
2002-12-17	69724		
2002-12-21	57000		
2003-02-03	71787		
2003-02-06	69518		
2003-02-14	71415		
2003-03-18	71613		
2003-04-10	69625		
2003-06-03	73239		
2003-06-05	70862		
2003-06-06	61713		
2003-06-12	73098		
2003-08-23	63040		
2003-09-05	71399		
2003-09-07	73874		
2003-10-16	73304		
2003-10-23	60913		
2003-10-24	62646		
2003-11-25	70169		
2003-12-08	75523		

ETC	ID	NOM	PRENOM
2003-12-22	73197		
2004-01-18	58412		
2004-02-03	69443		
2004-02-09	73916		
2004-02-09	75903		
2004-03-02	73346		
2004-03-31	73809		
2004-04-21	76265		
2004-05-02	76406		
2004-06-01	70037		
2004-06-07	68585		
2004-06-15	69419		
2004-06-26	71423		
2004-07-29	76372		
2004-08-04	79210		
2004-09-24	69716		
2004-09-27	79384		
2004-10-04	79327		
2004-10-27	76497		
2004-11-01	79624		
2004-11-17	75408		
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		
2005-02-07	76489		
2005-02-28	80259		
2005-03-02	68593		
2005-03-02	73254		
2005-03-04	80234		
2005-03-31	57307		
2005-05-23	77008		
2005-05-27	73932		
2005-07-11	83154		
2005-08-12	83279		
2005-08-13	76828		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2005-10-01	74286		
2005-10-02	80697		
2005-10-11	57257		
2005-12-04	83691		
2005-12-10	82784		
2005-12-31	81448		
2006-01-01	76463		
2006-01-02	81695		
2006-02-15	83147		
2006-03-30	77057		
2006-04-04	76356		
2006-04-07	82032		
2006-04-07	76414		
2006-05-20	81943		
2006-05-29	81844		
2006-06-15	79004		
2006-06-24	79897		
2006-07-14	80739		
2006-07-16	63164		
2006-08-14	73221		
2006-08-15	76455		
2006-09-05	76471		
2006-09-14	78857		
2006-09-26	82040		
2006-10-08	76430		
2006-10-08	76760		
2006-10-14	84679		
2006-11-05	84705		
2006-12-04	84827		
2007-01-07	78568		
2007-02-11	73338		
2007-02-26	84721		
2007-03-01	78998		
2007-04-04	67561		
2007-05-03	80747		
2007-05-23	73452		
2007-05-30	81737		
2007-06-29	80929		
2007-06-30	85089		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2007-07-31	63560		
2007-08-12	82024		
2007-09-11	84898		
2007-10-05	84768		
2007-10-15	85165		
2007-10-27	63123		
2007-12-17	70003		
2008-01-03	84891		
2008-01-08	85144		
2008-01-24	85194		
2008-02-06	85136		
2008-03-05	85237		
2008-04-18	84929		
2008-04-30	84927		
2008-05-16	84796		
2008-05-21	84897		
2008-06-09	85287		
2008-06-10	85360		
2008-06-16	85473		
2008-06-22	85286		
2008-06-29	84928		
2008-07-01	84944		
2008-07-13	85316		
2008-07-18	85292		
2008-08-01	85312		
2008-08-25	85564		
2008-08-25	67348		
2008-08-27	63586		
2008-08-29	75804		
2008-09-23	85142		
2008-09-25	79806		
2008-10-04	84947		
2008-11-04	85400		
2008-11-12	85311		
2008-11-13	83014		
2008-12-02	85314		
2008-12-14	85288		
2009-01-01	85598		
2009-01-02	85282		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2009-01-05	84704		
2009-01-18	85290		
2009-01-22	85408		
2009-03-15	85614		
2009-04-02	84925		
2009-06-13	85542		
2009-06-29	85279		
2009-07-06	85851		
2009-07-15	85674		
2009-07-16	84893		
2009-08-27	85284		
2009-10-19	85313		
2009-10-29	85295		
2009-11-07	85276		
2009-12-01	89084		
2010-01-05	85623		
2010-01-19	82206		
2010-01-22	85881		
2010-02-11	85275		
2010-02-24	70201		
2010-03-08	85687		
2010-04-06	85293		
2010-04-11	84909		
2010-06-03	85764		
2010-06-12	85748		
2010-06-27	85861		
2010-07-12	85291		
2010-07-27	85196		
2010-08-19	85869		
2010-09-20	85281		
2010-09-29	89380		
2010-10-04	89410		
2010-10-07	89387		
2010-10-18	89418		
2010-10-25	85852		
2010-10-27	85661		
2010-11-08	83055		
2010-11-22	89430		
2011-01-04	85803		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2011-01-07	89391		
2011-01-15	89393		
2011-01-16	89398		
2011-02-09	85696		
2011-03-17	85359		
2011-04-14	85860		
2011-04-26	89018		
2011-06-27	89639		
2011-07-03	85123		
2011-07-23	85837		
2011-07-25	85195		
2011-08-02	89395		
2011-08-21	89590		
2011-08-25	89376		
2011-08-25	89359		
2011-09-03	85562		
2011-09-15	85859		
2011-09-18	89115		
2011-09-18	89651		
2011-10-19	85310		
2012-01-24	89478		
2012-01-31	89379		
2012-02-26	89589		
2012-03-16	89723		
2012-04-08	85319		
2012-04-18	89381		
2012-04-24	89739		
2012-05-07	89773		
2012-05-08	89576		
2012-05-14	89671		
2012-05-26	89715		
2012-05-28	89816		
2012-05-31	89591		
2012-06-05	89847		
2012-07-10	89857		
2012-07-11	89933		
2012-07-28	89633		
2012-08-19	89388		
2012-08-30	89771		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2012-08-31	89777		
2012-10-09	89983		
2012-11-17	84678		
2012-11-22	89383		
2012-11-28	89766		
2012-12-19	89765		
2013-01-05	89775		
2013-01-21	89996		
2013-02-08	89997		
2013-02-15	89141		
2013-03-04	90008		
2013-03-28	90014		
2013-03-28	90015		
2013-04-01	90013		
2013-05-04	90044		
2013-05-10	90046		
2013-05-21	90058		
2013-06-21	85716		
2013-06-25	89813		
2013-07-02	89778		
2013-07-22	89779		
2013-08-21	89532		
2013-09-01	89780		
2013-09-18	89408		
2013-09-19	90054		
2013-09-22	90057		
2013-10-06	90049		
2013-10-18	90195		
2013-10-21	90287		
2013-11-01	90061		
2013-11-14	89919		
2013-12-28	65672		
2014-02-07	90039		
2014-02-17	90357		
2014-03-05	90361		
2014-05-10	90379		
2014-05-19	90396		
2014-05-27	90060		
2014-05-28	90045		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2014-05-31	90508		
2014-06-07	90393		
2014-06-09	90040		
2014-07-12	90051		
2014-07-30	90381		
2014-08-04	90389		
2014-08-13	90042		
2014-08-21	90047		
2014-09-22	90062		
2014-10-04	90041		
2014-10-06	90147		
2014-10-13	90400		
2014-10-14	90559		
2014-10-20	90604		
2014-10-22	90056		
2014-11-16	90260		
2014-12-04	90391		
2014-12-06	90259		
2015-02-12	90394		
2015-02-13	90451		
2015-02-19	90397		
2015-03-02	90660		
2015-03-03	89781		
2015-03-03	90665		
2015-03-03	89503		
2015-03-09	90667		
2015-03-17	90453		
2015-04-09	90399		
2015-04-13	90674		
2015-04-13	90398		
2015-04-28	90376		
2015-04-30	90364		
2015-05-04	90395		
2015-05-11	90677		
2015-05-26	90193		
2015-06-01	90697		
2015-06-02	90509		
2015-06-13	90580		
2015-06-29	90593		

ETC	ID	NOM	PRÉNOM
2015-07-01	90590		
2015-07-09	90577		
2015-08-04	90211		
2015-09-11	90589		
2015-09-24	90694		
2015-09-29	90700		
2015-10-16	90695		
2015-10-30	90684		
2015-11-05	90696		
2015-11-07	90692		
2015-11-08	90687		
2015-11-08	90688		
2015-11-08	90682		
2015-11-08	90043		
2015-11-13	85369		
2015-11-20	90698		
2015-11-26	90712		
2015-11-27	90683		
2015-12-04	90689		
2015-12-04	90729		
2015-12-09	90690		
2015-12-21	89898		

ANNEXE D

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^{er} 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^{er} 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, en excluant les heures effectuées à titre d'étudiant, 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

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

Chef d'équipe-parcs et espaces verts

Chef d'équipe – Ateliers mécaniques

Chef d'équipe – Répartition des appels de service

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

Mécanicienne ou mécanicien de machinerie lourde

Opératrice-mécanicienne ou opérateur-mécanicien en traitement et distribution

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

Éboueuse ou éboueur, opératrice A substitut ou opérateur A substitut camion à chargement avant ou à bras mécanisé

Opératrice ou opérateur chargeur 2¼ v.c. et plus (déneigement)

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 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

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

Objet : Durée de la période d'essai sur certaines pièces d'outillage

Types de pièces	Nombre d'heures maximum d'opération
➤ Arrosoir sur camion	80 heures
➤ Balai de rues	80 heures
➤ Camion écurieur d'égout vacuum	240 heures
➤ Camion à bras mécanisé	240 heures
➤ Camion à chargement avant	240 heures
➤ Camion (plus de 8845 kg)	240 heures
➤ Chargeur 2¼ et plus	160 heures
➤ Charrue à trottoirs	80 heures
➤ Dameuse (BR400)	80 heures
➤ Équipement de fauchage motorisé (tracteur)	80 heures
➤ Pelle excavatrice (2 v.c. et plus)	320 heures
➤ Grue	320 heures
➤ Niveleuse	320 heures
➤ Rétrocaveuse	320 heures
➤ Rouleau compacteur	80 heures
➤ Semi-remorque / arrosoir	80 heures

ANNEXE G

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

Nbre de pièces	Description
1	Camion grue (magasin)
1	Arrosoir de rues
1	Balai de rue
11	Camion à bras mécanisé
2	Camion à chargement avant
20	Camions 6 et 10 roues (plus de 8845 kg)
1	Chargeur de cour
1	Chargeur hors cour
1	Camion écuveur d'égout vacuum
1	Niveleuse
1	Camion semi-remorque
3	Tracteur tondeuse 72" et 144" et plus avec équipement
2	Rétrocaveuse
1	Grue
1	Tracteur de ferme (épandage, aération, ensemencement)
1	Rouleau compacteur

ANNEXE H

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

Nbre de pièces	Description	Valeur en mois d'utilisation
1	Balai à trottoir	6
1	Balai de rue	3
17	Charrue à trottoir	4
4	Niveleuse	4
1	Niveleuse	3
1	Tracteur de ferme	4.4
5	Tracteur tondeuse	6
1	Autoneige dameuse ski alpin	3
1	Motoneige nacelle	3

ANNEXE I

Objet : Indemnité compensatoire en raison du remplacement des outils

La Ville rembourse, sur présentation des pièces justificatives appropriées, le coût de remplacement des outils aux salariés des fonctions suivantes jusqu'à concurrence d'un montant total, pour la durée de convention collective, de :

- Mécanicien machinerie lourde, soudeur, machiniste, carrossier et mécanicien – petit outillage : 2 500 \$
- Menuisier d'entretien : 750 \$
- Ceux embauchés après le 1^{er} janvier 2015 au prorata, à savoir 500 \$ ou 150 \$ par année complète

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

ANNEXE J

Objet : Modalités de progression du personnel des ateliers mécaniques

Les parties s'entendent sur les dispositions suivantes :

1. L'apprenti est un salarié qui apprend le métier de mécanicien de machinerie lourde. Il détient un diplôme d'études professionnelles (DEP) en mécanique de moteurs diesels, mécanique de véhicules lourds routiers ou mécanique d'engins de chantier.
2. La Ville détermine l'échelon de l'apprenti à l'embauche en fonction de son expérience pertinente. L'apprenti dont le statut est régulier saisonnier ou occasionnel progresse d'échelon à toutes les 2080 heures. L'apprenti dont le statut est permanent progresse d'échelon annuellement à sa date d'ancienneté d'équivalent de temps complet.
3. Lorsqu'un poste de mécanicien machinerie lourde devient vacant de façon définitive, le salarié permanent ayant complété trois (3) ans comme apprenti et le salarié régulier saisonnier ou occasionnel ayant complété 6240 heures rémunérées à taux régulier peut poser sa candidature conformément aux dispositions de la convention collective. Le poste affiché est accordé au candidat ayant réussi l'examen et ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet qui répond aux exigences normales de ce poste.
4. Le salarié permanent qui a complété quatre (4) ans comme apprenti ou le salarié régulier saisonnier ou occasionnel qui a complété 8320 heures rémunérées à taux régulier et qui réussit avec succès l'examen est, en conséquence, reconnu mécanicien de machinerie lourde. Son salaire ainsi que les avantages sont alors ajustés à la classe de la fonction de mécanicien de machinerie lourde en maintenant le numéro d'échelon auquel son salaire est rendu.

ANNEXE K

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 et être rémunéré à un échelon supérieur en conséquence.
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 21.06 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 L

Objet : Transfert temporaire des opérateurs et chauffeurs

La présente annexe vise les opérateurs et chauffeurs qui sont titulaires d'une pièce ou d'une combinaison de pièces dont la valeur d'utilisation est supérieure à huit (8) mois.

DÉFINITIONS

- a) Affichage : Procédé par lequel un salarié applique à une fonction et est sélectionné. Se dit aussi de la fonction elle-même : par ex. : Chauffeur B. Ne peuvent être affichée(s) selon les besoins déterminés par la Ville, que les pièces ou une combinaison de pièces dont la valeur d'utilisation est supérieure à huit (8) mois.
- b) Attribution : Décision par la Ville de confier une ou des pièces de machinerie ou d'équipement à un salarié, à la suite d'un affichage, de l'application de la convention collective ou d'une entente. Généralement, l'affichage est tenu pour un type de machinerie ou d'équipement ou une combinaison de pièces.
- c) Assignation : Processus par lequel un salarié est envoyé à une section particulière ou à un site.
- d) Affectation : Décision de la Ville de confier une opération particulière, une activité ou un travail à un salarié.
- e) Ancienneté d'opérateur : Période continue depuis laquelle un salarié, visé par la présente, a obtenu son premier poste comme opérateur ou chauffeur d'une pièce identifiée aux annexes G et H.
- f) Salarié en disponibilité : Un salarié attitré est en disponibilité lorsque la pièce d'équipement, qui lui a été attribuée, est non disponible ou non requise.
- g) Perte d'ancienneté : Si un salarié obtient par affichage un poste qui n'est pas visé par les annexes G et H, il perd son ancienneté d'opérateur et l'assignation pour des pièces de même type.
- h) Pièce libre : pièce d'équipement requise alors que le salarié à qui cette pièce est attribuée est absent, ou encore qu'il est autrement dans l'impossibilité d'accomplir sa fonction, ou si telle pièce d'équipement n'a pas fait l'objet d'un affichage.
- i) Salarié admissible : Opérateur attitré dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité de l'équipement et du site concernés.

RÈGLES SELON LESQUELLES SE FONT LES TRANSFERTS

1. L'affectation est faite par la Ville par site parmi les salariés attirés sur la pièce en tenant compte de l'ancienneté d'équivalent de temps complet.
2. L'affectation du salarié en disponibilité se fait, selon l'ordre d'ancienneté d'opérateur, dans un site donné pourvu qu'il soit apte à remplir cette affectation temporaire sans période de formation ou d'exercice dans l'ordre suivant :
 - a) Sur une pièce libre dans la division;
 - b) En déplaçant dans sa division un salarié qui opère temporairement une pièce et qui a moins d'ancienneté d'opérateur;
 - c) Sur une pièce libre dans une autre division;
 - d) En déplaçant dans une autre division un salarié qui opère temporairement une pièce et qui a moins d'ancienneté d'opérateur;
 - e) À d'autres fonctions : Si aucune pièce n'est disponible et si aucun salarié n'opère temporairement une pièce, l'opérateur en disponibilité est assigné à d'autres fonctions. Lorsque plusieurs opérateurs sont ainsi affectés, le choix des fonctions déclarées disponibles par la Ville se fait par ancienneté d'opérateur par site.

Note : les opérateurs attirés aux pièces suivantes sont réputés faire partie de la section Voirie : camion écurer d'égout vacuum, camion semi-remorque, chargeur de cour, grue, camion grue (magasin), chargeur 2¼ v.c. et plus, chargeur 3 v.c. et pelle excavatrice.
3. Le retour à la division et à la pièce se fait en tenant compte des principes énumérés plus haut.
4. 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 ayant le plus d'ancienneté d'opérateur et qui est facilement disponible, à condition qu'il puisse assumer normalement le travail, sans période de formation ou d'exercice.
5. Listes : Une liste est dressée et indique, par site, pour chaque salarié attiré à une pièce identifiée aux annexes G et H, son affichage, son ancienneté d'opérateur, sa division assignée, son ancienneté d'équivalent de temps complet et les fonctions d'opérateur où il est admissible.

ANNEXE M

Objet : Liste d'admissibilité à des pièces de machinerie

Les parties conviennent d'appliquer pendant la durée de la convention collective un système d'affectation temporaire à des pièces de machinerie par le biais de listes d'admissibilité.

- a) Les listes d'admissibilité par pièce d'équipement en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective sont mises à jour en respectant l'ordre prévu au paragraphe 1 de l'article 9.03 e) 3). Par la suite, elles sont mises à jour au besoin. Ces listes sont fournies au syndicat au printemps et à l'automne de chaque année. Ceci ne doit pas être interprété 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. Les listes d'admissibilités en vigueur en date de la signature de la convention collective sont les suivantes :

Opérateur balai à trottoirs	centre-est
Opérateur balai de rues	centre-est
Opérateur arrosoir de rues	centre-est
Opérateur chargeur 2¼ vc et plus	centre-est et ouest
Opérateur charrue à trottoirs	centre-est et ouest
Opérateur charrue et épandeur	centre-est et ouest
Opérateur écurveur	centre-est
Opérateur grue	centre-est
Opérateur niveleuse	centre-est et ouest
Opérateur pelle excavatrice	centre-est
Opérateur rétrocaveuse	centre-est et ouest
Opérateur semi-remorque	centre-est
Opérateur camions 6 et 10 roues	centre-est et ouest
Bris chauffeurs de camion	centre-est
Camion à bras mécanisé	centre-est
Camion à chargement avant	centre-est
Camion grue magasin	centre-est
Rouleau compacteur	centre-est

- b) Les listes sont établies par site. Pour mettre à jour une liste, un avis pour recruter le personnel intéressé d'un site est fait. Copie de tout avis de recrutement est transmis au Syndicat. La Ville peut limiter le nombre de personnes recherchées. Les candidats répondant aux critères de base sont évalués selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet. Les candidats réussissant l'évaluation sont ajoutés à la liste lorsque leur formation est complétée.

Pour les camions 6 et 10 roues, les candidats répondant aux critères de base sont évalués selon les paramètres généraux ci-haut mentionnés.

Pour établir la liste d'admissibilité de charrue à trottoir, les salariés intéressés sont évalués selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent à temps complet mais un maximum de 5 candidats provenant des divisions autre que la voirie peuvent être ajoutés à la liste d'admissibilité du centre-est ou à celle de l'ouest s'ils réussissent l'évaluation et la formation.

Pour tous les autres équipements, une priorité est accordée, pour l'évaluation et la formation, aux salariés qui sont affectés pour une durée minimale de quatre (4) mois dans l'année dans la division pour laquelle la liste est applicable.

- c) Après l'embauche d'un nouvel opérateur permanent ou lors de la première promotion à un poste d'opérateur ou à un poste de journalier substitut/chauffeur B, la Ville ajoute le nom du salarié aux listes pour lesquelles il est compétent, après avoir procédé aux évaluations habituelles selon les disponibilités de l'évaluateur.
- d) La désignation par le directeur du Service du salarié appelé à opérer une pièce d'outillage pour une durée prévue de cinq (5) jours ouvrables et plus, est faite en tenant compte de l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet des salariés retenus sur la liste du site qui sont capables d'assumer le travail sans période de formation ou d'exercice, et qui, de l'avis de la Direction, peuvent être remplacés.
- e) Un examen de connaissances et un test de route peuvent être administrés afin de sélectionner les candidats. Au moment de déterminer l'horaire des examens, la Ville offre une période de familiarisation d'au plus trente (30) minutes au candidat. Avant le début de la période de familiarisation, l'évaluateur l'informe des grandes lignes des manœuvres qui seront demandées à l'examen.

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

Le salarié qui désire être inscrit sur l'une ou l'autre des listes d'admissibilité suivantes doit réussir l'examen sur route de camion 10 roues manuel et répondre aux autres exigences spécifiques pour ces équipements: chauffeur de camion 6 ou 10 roues, balai de rues, arrosoir de rues, camion semi-remorque, camion écurer d'égout vacuum.

- f) Les candidats refusés ou qui s'estiment mal classés peuvent demander au comité de relations de travail de réexaminer leur classement. En cas de litige entre les parties sur le classement d'un candidat, le cas doit être tranché par un organisme tiers choisi par les parties dont la décision est finale, sans appel et non arbitral.

Un candidat ayant échoué un test a droit à une deuxième chance sur un affichage subséquent si l'écart entre la note de passage et sa note est de cinq (5) points ou moins ou doit démontrer qu'il a réussi une évaluation pratique administrée par une école de conduite reconnue par un certificat d'agrément émis par Emploi-Québec sur un même type d'équipement ou démontrer à la Ville qu'il a acquis une expérience qu'elle juge significative et suffisante pour que sa candidature soit considérée sur un affichage subséquent.

- g) 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 de l'opération 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 toute l'opération en cours mais conserve son ordre de rappel pour toute autre pièce.

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.

La Ville avise le salarié inscrit sur une liste d'admissibilité d'une pièce relative aux activités de déneigement lorsqu'il est susceptible d'être appelé la fin de semaine en raison des conditions météorologiques. Le salarié doit aviser la Ville s'il n'est pas disponible pour ladite fin de semaine pour un motif valable. S'il est disponible, il doit prendre les mesures nécessaires pour répondre à l'appel de la Ville et entrer au travail lorsque requis. 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.

- h) Le salarié qui, en vertu de la présente annexe, travaille à un poste relié au déneigement est assujéti aux dispositions de l'article 9.02.
- i) Le fait pour un salarié de ne pas apparaître sur une liste ne doit pas l'empêcher d'obtenir un poste permanent d'opérateur titulaire ou de chauffeur titulaire en vertu de l'annexe L s'il démontre les aptitudes, les connaissances et les habiletés nécessaires.
- j) Les parties s'engagent à discuter de la formation des nouveaux salariés qui désirent être inscrits sur une liste d'admissibilité.

- k) Malgré les paragraphes précédents, lorsque la liste d'un site est épuisée sans avoir obtenu le nombre d'opérateurs requis, la Ville peut utiliser la liste correspondante de l'autre site.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de la distribution de travail supplémentaire, autre qu'en continuité, une liste d'ancienneté fusionnée, comprenant les salariés dont le nom apparaît à la liste de rappel bris d'aqueduc ou d'égout et ceux du site boulevard Bourque qui répondent aux exigences d'une telle liste, qui souhaitent être inscrits à la liste fusionnée, est utilisée lorsque survient un bris d'aqueduc ou d'égout nécessitant l'utilisation d'un camion dix (10) roues. Dans ce contexte, les pièces de machinerie du site centre-est sont utilisées à moins d'avis contraire du supérieur immédiat.

ANNEXE N

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 ²	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.
- 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.

² 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.

- 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 continue 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 O

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 P

LETTRES D'ENTENTE DÉPOSÉES AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE

	Pages
N° 1..... <i>Affichage pour des banques d'opérateurs – formation pratique</i>	142
N° 2..... <i>Horaire de travail des journaliers affectés à la Section arboriculture et horticulture</i>	144
N° 3..... <i>Banque de poseurs de tuyaux à la Section de l'entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts</i>	145
N° 4..... <i>Liste de disponibilité - Section construction</i>	147
N° 5..... <i>Remplacement sur les postes de préposés aux centres récréatifs et les postes de préposés à l'entretien et soutien aux événements</i>	150
N° 6..... <i>Banque de signaleurs (marcheurs)</i>	152
N° 7 <i>Libération des représentants syndicaux</i>	154
N° 8 <i>Conditions spéciales de travail pour les salariés qui travaillent au Mont-Bellevue</i>	156
N° 9..... <i>Banque pour l'opération des écocentres</i>	160
N° 10..... <i>Conditions de travail du personnel de la gestion des matières résiduelles</i>	162
N° 11..... <i>Remplacement au poste de contrôle et comblement des heures de l'horaire de travail</i>	164

N° 12	166
<i>Liste de rappel – tâches de service à la clientèle en aqueduc et égout et tâches d'entretien et de raccordement</i>	
N° 13	168
<i>Avis de recrutement – Liste d'admissibilité 6 et 10 roues – Secteur centre/est (site Grandes-Fourches) ou secteur ouest (site Boulevard Bourque)</i>	
N° 14	170
<i>Transfert temporaire des opérateurs et chauffeurs</i>	
N° 15	172
<i>Gestion de certaines absences pour cause de maladie</i>	
N° 16	174
<i>Horaires différents – période de repas intégrée à l'horaire</i>	
N° 17	175
<i>Local syndical et stationnement</i>	
N° 18	177
<i>Réaffectation du matricule 76-29058</i>	
N° 19	179
<i>Amendements à la lettre d'entente concernant le Régime de retraite des employés municipaux</i>	
N° 20	186
<i>Chef d'équipe – répartition des appels de service</i>	
N° 21	187
<i>Rémunération de M. [REDACTED]</i>	
N° 22	188
<i>Horaire et répartition du travail supplémentaire – Section de l'entretien, événements et centres récréatifs</i>	
N° 23	197
<i>Réaffectation de [REDACTED]</i>	
N° 24	199
<i>Création de postes permanents et mesures de transition</i>	

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

Objet : Affichages pour des banques d'opérateurs – formation pratique

CONSIDÉRANT que la Ville affiche, lorsque requis, des appels de candidatures pour constituer des banques de remplaçants pour les fonctions d'opérateur ci-après identifiées afin d'évaluer si les candidats sont aptes à effectuer de tels remplacements et qu'elle souhaite élargir son potentiel de main-d'œuvre à l'interne;

CONSIDÉRANT que la Ville et le Syndicat encouragent la promotion interne tout en reconnaissant, dans le contexte de la présente lettre d'entente, une responsabilité partagée quant à la formation du personnel.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans le cadre de l'affichage pour les banques des fonctions d'opérateur ci-après identifiées, de permettre aux salariés réguliers saisonniers, occasionnels affectés au déneigement et occasionnels qui répondent aux exigences prévues à l'affichage, mais n'ayant pas obtenu, lors du concours à la suite d'un affichage, la note de passage requise lors de l'évaluation pratique sur la pièce de machinerie en cause, tout en ayant obtenu une note qui n'est pas inférieure à dix (10) points de la note de passage, de participer à un programme de formation visant le développement des habiletés manquantes afin de tenter d'atteindre les exigences normales comme opérateur de la pièce de machinerie en cause.
2. Dans tous les cas, la Ville procède à l'évaluation des candidats qui répondent aux exigences prévues à l'affichage et qui n'ont jamais été évalués comme opérateur de la pièce de machinerie en cause avant de considérer les candidats ayant obtenu une note qui n'est pas inférieure à dix (10) points de la note de passage. Les candidats qui obtiennent la note de passage voient leur nom ajouté, par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet le cas échéant, à la banque d'opérateurs jusqu'à concurrence du nombre requis pour celle-ci.

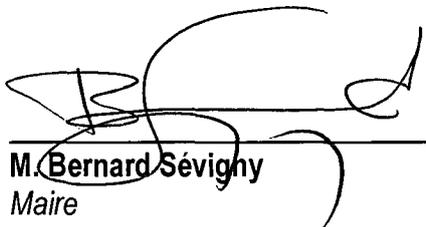
3. Par la suite et selon le besoin en effectif, le programme de formation est offert, le cas échéant par ancienneté d'équivalent de temps complet, aux salariés qui répondent aux exigences stipulées à l'article 1. Les salariés qui suivent le programme de formation doivent poser leur candidature lors de l'affichage suivant pour des candidats de la banque d'opérateurs de la pièce de machinerie en cause.
4. Les modalités relatives au programme de formation et au choix des candidats appelés à participer à ce programme sont les suivantes :
 - 4.1 La Ville offre l'opportunité aux salariés visés à l'article 1, de participer à un programme de formation d'une durée maximale de vingt (20) heures. L'objectif de la formation est de permettre à ces salariés de développer, dans la mesure du possible, les habiletés pratiques relatives à la conduite de la pièce de machinerie en cause afin qu'ils répondent aux exigences permettant d'accéder à la banque de remplacement.
 - 4.2 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 des salariés qui souhaitent se prévaloir de cette opportunité.
 - 4.3 À la fin du programme de formation, une évaluation pratique sur la pièce de machinerie en cause est effectuée. Les salariés qui réussissent leur examen pratique de conduite sur la pièce de machinerie en cause avec la note de passage ou plus peuvent, par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet le cas échéant, accéder à la banque d'opérateurs en cause en fonction des besoins en effectif.

Cette entente n'est valable que pour l'affichage d'appels de candidatures pour des banques dans les fonctions d'opérateur de niveleuse, d'opérateur de rétrocaveuse, d'opérateur de grue et d'opérateur de pelle excavatrice.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

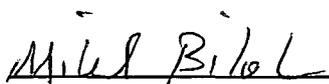


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 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 la Section arboriculture et horticulture

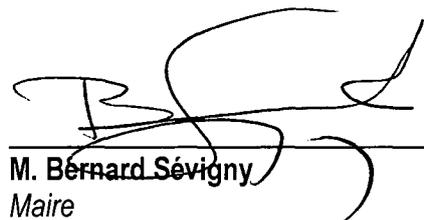
La Section arboriculture et horticulture a besoin d'une équipe de journaliers affectés à l'arrosage des bacs et jardinières de fleurs. Cette tâche s'effectue sur une période de sept jours. Les parties s'entendent pour que les journaliers affectés à cette tâche travaillent sur un horaire différent selon 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 entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE


M. Bernard Sévigny
Maire


M^e 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° 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 d'admissibilité de huit 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. Les candidats retenus ayant le plus d'ancienneté d'équivalent de temps complet de la liste d'admissibilité sont, si ce n'est pas déjà fait, formés pour travailler comme poseur de tuyaux en autant que leur candidature n'ait pas déjà été retenue dans une autre banque de remplacement. Un candidat peut toutefois, mais sous réserve du paragraphe g) de l'article 21.01 de la convention collective, se désister des autres banques afin d'adhérer à celle de poseurs 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. 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. Malgré ce qui précède, 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. 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.
7. 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 d'admissibilité initiale. Ils sont alors soumis aux mêmes règles et exigences.
8. Lorsque cette liste est épuisée, le Service des ressources humaines fait paraître au besoin un nouvel avis pour recruter de nouveaux candidats.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

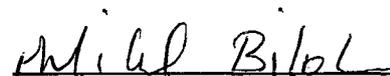


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

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

Objet : Liste de disponibilité - 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 et de l'environnement pour des travaux de construction d'infrastructures de rues et autres travaux de voirie où des équipes de construction sont affectées.
2. La liste d'admissibilité 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 sur la liste d'admissibilité 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 21.03 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 liste d'admissibilité ne peuvent être déplacés par des salariés d'autres équipes à l'intérieur de la liste 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 liste d'admissibilité dans les équipes de journaliers ou dans d'autres sections conformément à l'article 21.03 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 liste de disponibilité - 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 liste de disponibilité - Section construction est au travail.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire



M^e Isabelle Sauvé
Greffière

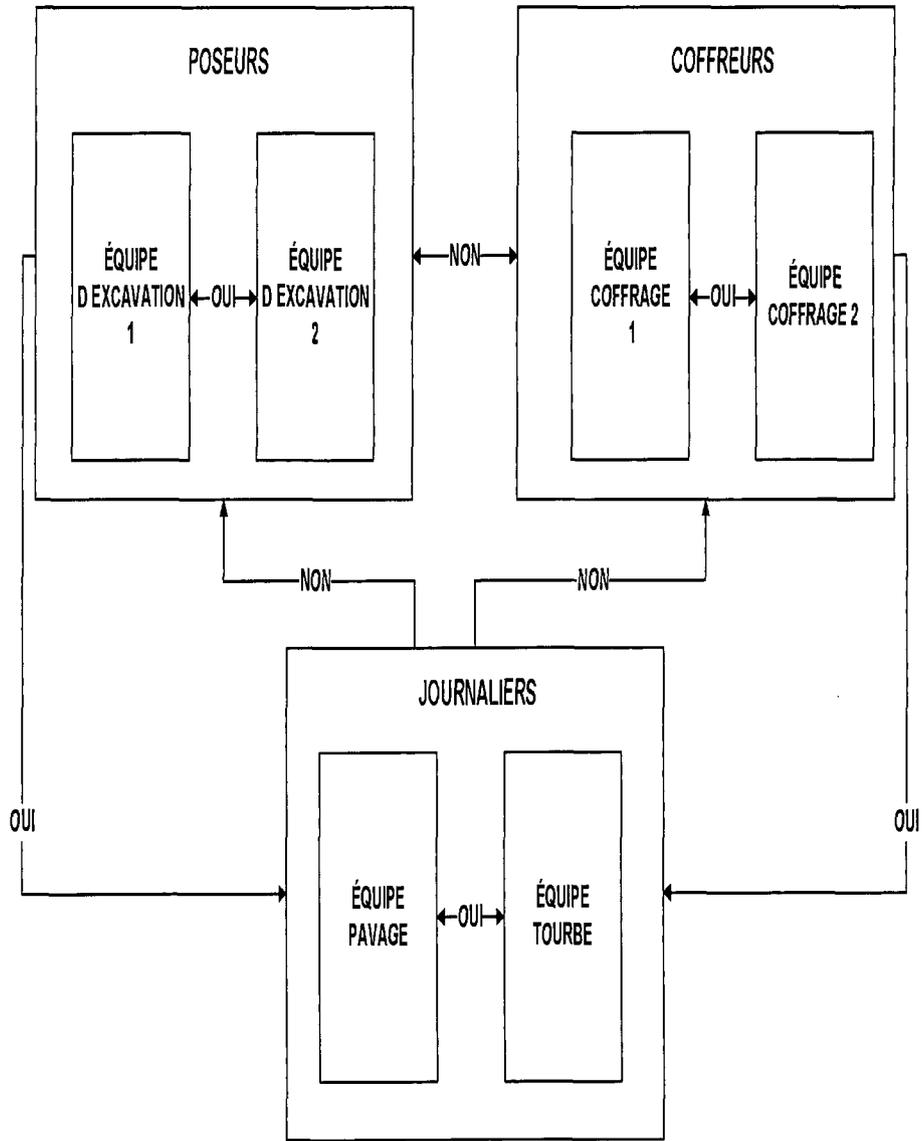
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président



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

Objet : Remplacement sur les postes de préposés aux centres récréatifs et les postes de préposés à l'entretien et soutien aux événements

Afin de combler les besoins temporaires de remplacement aux centres récréatifs Eugène-Lalonde, Ivan-Dugré, le Palais des sports Léopold-Drolet et le Centre Julien-Ducharme, 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 remplacements dans les centres récréatifs et à la Section de l'entretien ménager et 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. Lorsque les services du remplaçant ne sont pas requis comme préposé au centre récréatif, il peut être affecté à l'entretien et au nettoyage des centres récréatifs et dans les autres édifices municipaux.

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 liste d'admissibilité 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 remplacements temporaires sont offerts aux salariés inscrits sur cette liste 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) Nonobstant l'alinéa d), deux salariés sur la liste d'admissibilité sont affectés annuellement, approximativement de la mi-août à la mi-avril, à l'horaire de soir de 16 h à 22 h à la Section de l'entretien ménager et soutien aux événements et de 22 h à 2 h au Centre Julien-Ducharme. Les deux salariés bénéficient d'une fin de semaine sur deux de congé.

Cet horaire est offert aux salariés dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité par ordre d'ancienneté de temps complet.

f) Si la Ville n'a pas le nombre de volontaires requis à affecter sur l'horaire de soir, elle assigne les deux salariés requis par ordre inverse d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les salariés de la liste d'admissibilité.

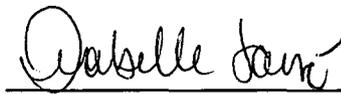
La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

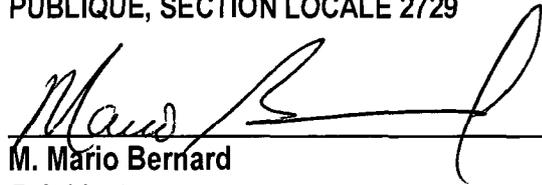


M. Bernard Sévigny
Maire

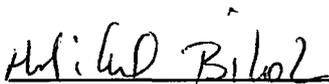


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

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

Objet : Banque de signaleurs (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 signaleurs (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 signaleurs (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 du poste de journalier. Une formation est donnée aux salariés retenus relativement aux activités de signaleurs (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 du poste 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 signaleurs (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 9.02 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 signaleurs (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 du poste 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 signaleurs (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.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

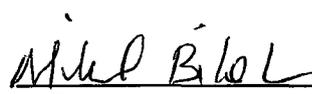


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE
(N° 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 :

**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 du responsable de la base de plein air et de l'opérateur-mécanicien de remontées mécaniques

- a) L'horaire de travail du responsable de la base de plein air et de l'opérateur-mécanicien de remontées mécaniques est de quarante (40) heures par semaine réparties selon l'horaire de base :

Fonction	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi
Responsable	8 h 30 / 17 h 30	17 h 30 / 22 h 30	13 h 30 / 22 h 30	C
Opérateur	1 h / 9 h	C	C	8 h / 16 h
	Jeudi	Vendredi	Samedi	
Responsable	C	8 h 30 / 17 h 30	8 h 30 / 16 h 30	
Opérateur	8 h / 16 h	5 h / 13 h	1 h / 9 h	

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 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 et de l'opérateur-mécanicien 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 l'opérateur-mécanicien de remontées mécaniques. Le salarié qui désire être affecté à ce poste doit répondre aux exigences requises pour opérer une dameuse.

À la date de la signature de la convention collective, les deux salariés de la banque qui bénéficient de la priorité sont [REDACTED] Si un salarié ayant acquis une telle priorité quitte, il est remplacé par un autre salarié de la banque dont le choix se fait par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ceux qui répondent aux exigences requises pour opérer une dameuse.

2. Salariés de la banque

- a) Pour combler les besoins de personnel en sus du responsable de la base de plein air et de l'opérateur-mécanicien, 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. Leurs congés hebdomadaires sont, dans la mesure du possible, consécutifs, le critère de l'ordre inverse d'ancienneté s'appliquant lorsque impossible. L'horaire de travail est remis de façon générale le jeudi précédent la semaine de travail. Malgré ce qui précède, pour l'enneigement de nuit, ce sont toujours les mêmes salariés réguliers saisonniers ou occasionnels identifiés au début de la saison qui sont appelés à travailler indépendamment de l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet.
- c) 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.

- d) 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 à la Direction générale adjointe – Gestion du territoire 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 à la Direction générale adjointe – Gestion du territoire, 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 chômage.

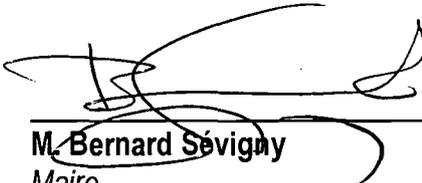
1. S'il peut s'absenter du travail ce jour-là de l'avis de son chef de section, il s'absente alors un nombre d'heures équivalent à la durée de la rencontre patronale-syndicale à laquelle il a assisté.
 2. S'il est requis de travailler ce jour-là de l'avis de son chef de section, les heures de la rencontre 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^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

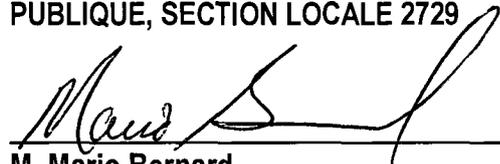


M. Bernard Sévigny
Maire



M^e Isabelle Sauvé
Greffière

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



M. Mario Bernard
Président

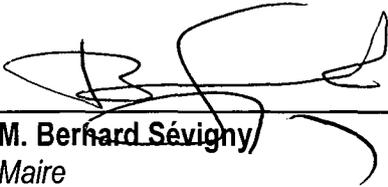


M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

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

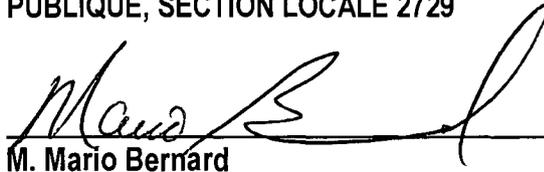
Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

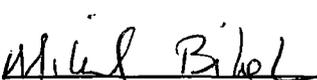
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M^e Isabelle Sauvé
Greffière



M. Michel P. Bilodeau
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 pour effectuer des remplacements dans les écocentres, des salariés occasionnels ou réguliers saisonniers intéressés à travailler dans les écocentres, et ce, pour maintenir une liste d'admissibilité de vingt (20) salariés. Les salariés dont le nom apparaissait déjà sur la liste d'admissibilité ne sont pas tenus de postuler.
- b) Les salariés de la liste d'admissibilité requis 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, à l'exception des listes d'admissibilité pour les équipements motorisés. Un candidat peut toutefois se désister des autres banques afin d'adhérer à celle des écocentres, et ce, conformément à l'article 21.01 g). Le gestionnaire informe les candidats des besoins et de la période approximative où ils peuvent être appelés à travailler aux écocentres.
- c) Les candidats retenus doivent réussir la formation sur le système de gestion des écocentres ainsi que le cours sur la manipulation et l'entreposage des matières domestiques dangereuses (RDD) pour être inscrits 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) Malgré l'article 3.05 a) de la convention collective, des étudiants peuvent être utilisés entre le 1^{er} avril et le dernier dimanche d'octobre pour effectuer des remplacements ou combler l'horaire de travail aux écocentres en autant que les salariés de la banque de l'écocentre ne soient pas en mise à pied.
- f) 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.

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

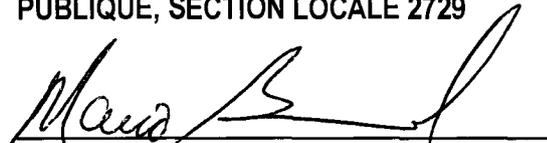
Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Bernard Sévigny
Maire



M. Mario Bernard
Président



M^e Isabelle Sauvé
Greffière



M. Michel P. Bilodeau
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.

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les salariés qui n'ont pu bénéficier de leurs jours fériés reportés se voient rembourser les jours non utilisés à leur taux de salaire régulier.

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.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

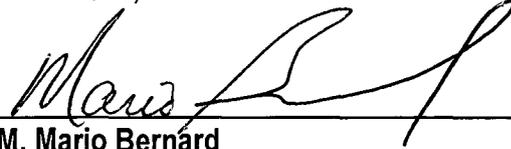


M. Bernard Sévigny
Maire

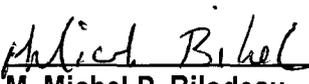


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 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) Deux (2) postes permanents ont déjà été créés pour lesquels il est spécifiquement prévu que les titulaires doivent remplacer les absences et combler les heures de l'horaire de travail à titre de substitut préposé au poste de contrôle.

Lorsque leurs services ne sont pas requis au poste de contrôle, ces titulaires de postes permanents sont affectés aux autres tâches de leur 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, en autant que leur candidature n'est pas déjà retenue dans d'autres banques de remplacement, à l'exception des listes d'admissibilité aux pièces de machinerie. 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 malgré l'annexe M.

- c) Les titulaires des postes permanents (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) 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.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

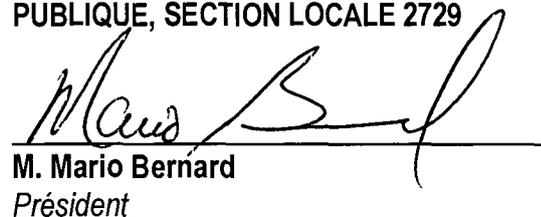


M. Bernard Sévigny
Maire



M^e 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° 12)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729

Objet : Liste de rappel – tâches de service à la clientèle en aqueduc et égout et tâches d'entretien et de raccordement

Les parties conviennent que :

1. Liste de rappel concernant les tâches de service à la clientèle en aqueduc et égout

Lors d'un rappel au travail des préposés au service d'aqueduc et d'égout durant la semaine à l'extérieur des heures normales de travail pour l'ensemble du territoire de la Ville de Sherbrooke, l'appel est acheminé selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les fonctions de préposé au service d'aqueduc et d'égout, préposé à l'entretien et aux raccords/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout, journalier/substitut préposé au service d'aqueduc et d'égout.

Si aucun salarié n'est disponible selon l'alinéa précédent, le rappel au travail se fait par ancienneté d'équivalent de temps complet parmi les techniciens en entretien du réseau. Faute d'un volontaire, le plus jeune en ancienneté d'équivalent de temps complet, parmi les salariés mentionnés à l'alinéa précédent, est assigné.

2. Liste de rappel concernant les tâches d'entretien et de raccordement

a) À tour de rôle, un maximum de deux préposés à l'entretien et aux raccords et un maximum de deux poseurs de tuyaux peuvent être tenus de demeurer sur le qui-vive et reçoivent, le cas échéant, la prime de qui-vive prévue à l'article 10.02 de la convention collective.

- b) Si du personnel supplémentaire est requis, l'appel est acheminé selon l'ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet aux préposés à l'entretien et aux raccordements, et par la suite, aux salariés permanents poseurs de tuyaux, puis aux salariés de la banque de poseurs de tuyaux.

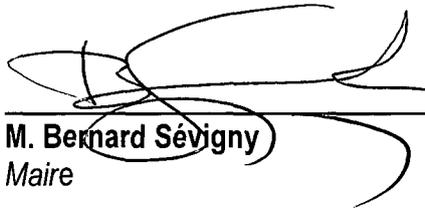
Faute d'un volontaire, le plus jeune en ancienneté d'équivalent de temps complet, parmi les salariés mentionnés à l'alinéa qui précède, est assigné.

- c) 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.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

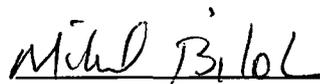


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

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



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

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

Objet : Avis de recrutement - Liste d'admissibilité 6 et 10 roues – Secteur centre/est (site Grandes-Fourches) ou secteur ouest (site Boulevard Bourque)

Afin de permettre aux salariés détenant un permis de conduire de classe 3 d'accéder à des affectations de chauffeur B, les parties conviennent de mettre à l'essai, pour la durée de la présente convention collective, les modalités d'affichage suivantes pour la liste d'admissibilité 6 et 10 roues :

1. Au besoin, le Service des ressources humaines fait paraître un avis de recrutement afin de recevoir des candidatures de salariés intéressés à faire partie de la liste d'admissibilité comme chauffeur de camion 6 et 10 roues.
2. Les salariés qui souhaitent voir apparaître leur nom sur cette liste doivent :
 - Posséder, au moment de postuler, un permis de conduire de classe 3 indiquant les mentions M (transmission manuelle) et F (freins pneumatiques).
 - Obtenir une note d'au moins 70 % à l'examen pratique du camion 10 roues à transmission manuelle.
 - Réussir la formation dispensée par l'employeur permettant de corriger, s'il y a lieu, les remarques de l'évaluateur à la suite de l'examen pratique. Une fois la formation réussie, le salarié voit son nom inscrit sur la liste d'admissibilité 6 et 10 roues dans le site où il est rattaché. Dans les 12 mois qui suivent l'ajout de son nom à la liste d'admissibilité, le salarié doit réussir l'apprentissage sur l'utilisation des accessoires pour les activités de déneigement. Une fois réussi, son nom est alors maintenu sur la liste d'admissibilité 6 et 10 roues et il est apte à opérer de la machinerie pour les activités de déneigement.
 - Posséder les qualifications requises indiquées à l'avis de recrutement.

3. Les candidats sont évalués selon leur ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet jusqu'à concurrence du nombre requis par la Ville. Au moment de déterminer l'horaire des examens, la Ville offre une période de familiarisation d'au plus trente (30) minutes au candidat. Avant le début de la période de familiarisation, à la demande du salarié, l'évaluateur l'informe des grandes lignes des manœuvres qui seront demandées à l'examen.
4. Malgré ce qui précède, les exigences normales pour obtenir un poste permanent de chauffeur B sont celles prévues à la description de fonction au manuel d'évaluation des fonctions.

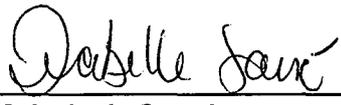
La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

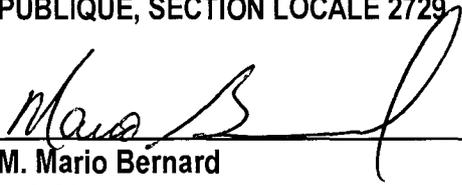


M. Bernard Sévigny
Maire

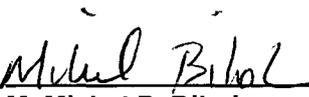


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 14)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729**

Objet : Transfert temporaire des opérateurs et chauffeurs

Dans le cadre de l'application des règles de transfert en vertu de l'annexe L de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

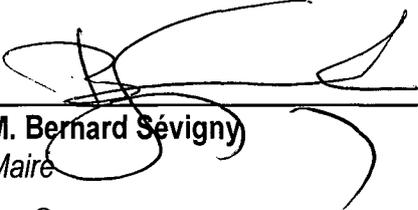
1. Si au cours d'une fin de semaine pendant la période de déneigement, qui s'étend de la 2^e semaine complète du mois de novembre jusqu'à la 2^e semaine complète du mois de mars, le gestionnaire d'un site décide d'utiliser ponctuellement une pièce de machinerie affectée à un autre site pour compléter ses équipes de travail afin de répondre aux besoins opérationnels du service pour du travail supplémentaire autre qu'en continuité, ce travail supplémentaire pour cette pièce de machinerie est distribué dans l'ordre suivant :
 - a) au chauffeur attitré du site de provenance de la pièce de machinerie;
 - b) au chauffeur attitré de l'autre site;
 - c) à l'opérateur disponible du site de provenance de la machinerie;
 - d) à l'opérateur disponible de l'autre site;
 - e) au journalier substitut du site de provenance de la pièce de machinerie;
 - f) au journalier substitut de l'autre site;
 - g) au salarié régulier saisonnier admissible du site de provenance de la pièce de machinerie;
 - h) au salarié saisonnier admissible de l'autre site.

Si le salarié vient d'un autre site que celui d'où provient la pièce de machinerie pour la distribution du travail supplémentaire en cause, son lieu de travail est réputé être celui d'où provient la pièce de machinerie requise.

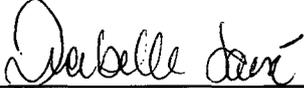
2. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et s'applique pendant sa durée ainsi que pendant son extension.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

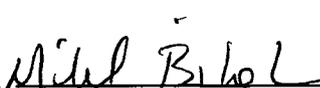


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 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.

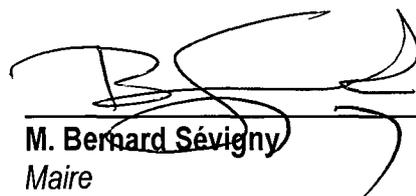
La rencontre est suivie d'un avis écrit, dont copie est transmise au Syndicat, demandant au salarié de corriger la situation et d'améliorer son assiduité au travail.

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.

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^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

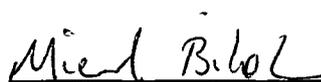


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

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^e jour de décembre 2016.

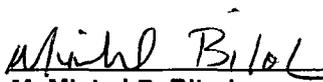
LA VILLE DE SHERBROOKE


M. Bernard Sévigny
Maire


M^e 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, de même que le branchement au réseau. Le Syndicat fournit les autres équipements de bureau qu'il utilise, dont l'imprimante conforme aux standards de la Ville est connectée sur le réseau. 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;

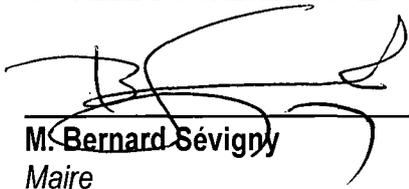
j) l'utilisation de l'ensemble se fait conformément aux règles prévues à la politique officielle de la Ville en matière d'utilisation des systèmes électroniques (ADM-2115) et toute révision de celle-ci, le cas échéant.

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.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire

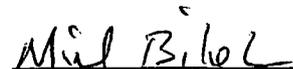


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 18)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729**

Objet : Réaffectation du matricule 76-29058

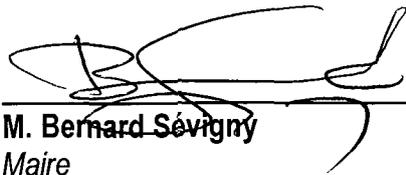
Pour faire suite à l'invalidité du 2 novembre 2005 de ce salarié, alors qu'il fut déclaré qu'il ne peut pas effectuer du travail supplémentaire, et à la suite de sa correspondance du 12 janvier 2006, les parties conviennent :

- a) de ne pas lui appliquer les articles 9.02 et 9.03 de la convention collective concernant l'offre de travail supplémentaire. Toutefois si le salarié fait des heures supplémentaires, il est rémunéré pour les heures faites;
- b) de ne pas lui appliquer l'article 10 de la convention collective concernant le rappel au travail et le qui-vive;
- c) de ne pas l'affecter au remplacement au poste d'opérateur-station de traitement des eaux à la station J.-M. Jeanson;
- d) d'indiquer que les suivis de la lettre du 12 janvier 2006 ont été faits à la satisfaction de tous;
- e) de réviser la présente lettre d'entente advenant le cas où les limitations fonctionnelles du salarié soient changées.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

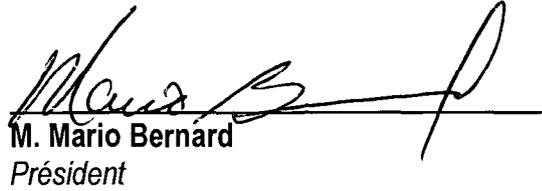


M. Bernard Sévigny
Maire

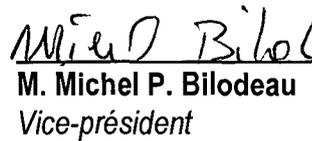


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

LETTRE D'ENTENTE

(N°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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2007, leur cotisation au régime de retraite passe temporairement de 8 % à 8,5 % de leur salaire.
 - b) **À compter du 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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

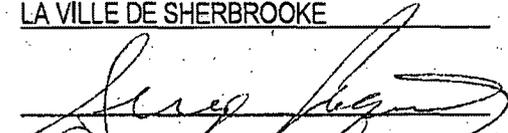
Par défaut, l'employé actif ayant un statut autre que permanent ou à l'essai ne cotise pas lors des absences indiquées au présent article. S'il souhaite verser ses cotisations pour maintenir son crédit de rente, il doit aviser la Ville sur le formulaire prescrit. Dans le cas où l'employé cotise, la Ville fait de même et le crédit de rente de la période d'absence est accumulé jusqu'au temps que l'employé aurait travaillé n'eut 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.

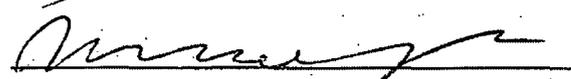
12. Les parties signataires conviennent que les cotisations additionnelles spéciales redirigées par la Ville dans la caisse de retraite en 2009- 2010- 2011, en conséquence des ententes intervenues avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke et la section 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^e jour de mai 2011.

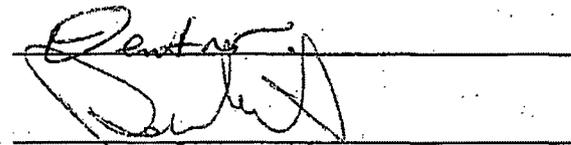
LA VILLE DE SHERBROOKE


 Isabelle Jahn

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

Denise Houle

Anita Oubi

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

Jacques Talbot

Christine Hoque

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

Samuel

[Signature]

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL CADRÉ
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 ^{er} janvier 1994 :	1 %	1 %
1 ^{er} janvier 1995 :	1 %	1 %
1 ^{er} janvier 1996 :	1 %	1 %

pour un total des cotisations égal à 16,5 % à compter du 1^{er} janvier 1996.

- 2- Revaloriser les crédits de rentes le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 bénéfices 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
(N° 20)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729**

Objet : Chef d'équipe – répartition des appels de service

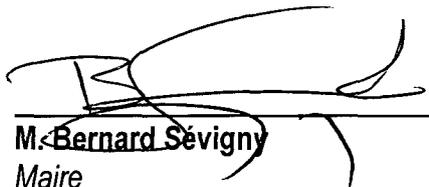
Les parties conviennent de ce qui suit :

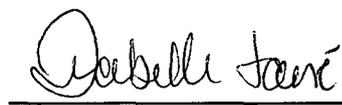
- a) Modifier l'article 21.02 b) et l'annexe E de la convention collective en ajoutant la fonction de chef d'équipe - répartition des appels de service (TP-59);
- b) La semaine normale de travail du chef d'équipe – répartition des appels de service est de 40 heures, du lundi au vendredi entre 7 h et 17 h. Toutefois, il peut être appelé à travailler sur un quart de travail différent pour les fins de formation, auquel cas celui-ci sera prévenu une semaine à l'avance;

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

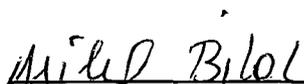
LA VILLE DE SHERBROOKE


M. Bernard Sévigny
Maire


M^e 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° 21)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729

Objet : Rémunération de M. [REDACTED]

ATTENDU QUE M. [REDACTED] est un salarié permanent qui détient un poste de journalier classe 3;

ATTENDU QUE le poste de journalier détenu par M. [REDACTED] relève de la Section - Entretien du bâtiment laquelle ne regroupe que des salariés de métiers effectuant des tâches spécialisées;

ATTENDU QUE M. [REDACTED] est appelé comme journalier à supporter le menuisier, l'amenant à réaliser quotidiennement des tâches plus spécialisées qu'une fonction de journalier évaluée à la classe 3;

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Rémunérer M. [REDACTED] détenteur du poste de journalier à la Section - Entretien du bâtiment à la classe 6 de la grille salariale des salariés cols bleus, soit l'équivalent de la fonction d'apprenti mécanicien prévue à l'annexe B de la convention collective.

La présente entente n'a pas pour but de créer un précédent et ne s'applique qu'à ce cas précis.

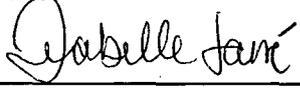
La présente entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maître

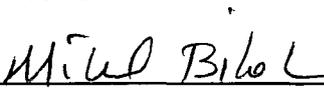


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

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



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 22)
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 postes de responsable des centres récréatifs, préposé aux centres récréatifs, préposé à l'entretien sanitaire et préposé à l'entretien sanitaire et substitut aux centres récréatifs de même que de préposé à l'entretien et soutien aux événements 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 sept 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 jeudi. En cas d'événements, ils peuvent être modifiés pour répondre aux besoins. Pour le salarié affecté au Centre Julien-Ducharme, les quarts de dix heures sont répartis sur sept jours. Il bénéficie de quatre fins de semaine sur cinq 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, les horaires des préposés entretien et soutien aux événements sont offerts par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ces salariés permanents.

1.3 Préposé entretien sanitaire

Les horaires de travail sont basés sur des quarts de huit heures répartis sur cinq jours, à l'exception d'un horaire de travail qui est basé sur des quarts de dix heures. Le salarié bénéficie de deux journées consécutives de congé hebdomadaire.

1.4 Préposé entretien sanitaire substitut centres récréatifs

Ce salarié permanent fait partie de la banque, mais est attiré en priorité dans un des centres récréatifs durant la période d'opération des glaces, selon les besoins. Il est donc appelé à travailler à l'entretien sanitaire s'il n'est pas requis dans le centre récréatif auquel il est affecté. En dehors de la période d'opération des glaces, ce préposé est majoritairement affecté à la Section entretien, événements et centres récréatifs, à moins qu'il y ait des besoins de remplacement dans les centres récréatifs.

Malgré ce qui précède, deux salariés sont affectés à l'entretien sanitaire durant toute l'année.

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

Deux fois par année, soit en prévision de la période d'opération des glaces et celle en dehors de cette période, les horaires des préposés entretien sanitaire substituts centres récréatifs, incluant ceux qui sont à l'entretien sanitaire toute l'année, sont offerts par ordre d'ancienneté d'équivalent de temps complet parmi ces salariés permanents.

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 combinent 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 9.03 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, selon l'ordre suivant, tout en reconnaissant que les principes relatifs au travail en continu de l'article 9.03 s'appliquent :

- a) Par ancienneté, au préposé aux centres récréatifs détenant un poste et rattaché à l'endroit où le travail supplémentaire est requis.

- b) Par ancienneté, au préposé aux centres récréatifs détenant un poste et rattaché aux autres centres récréatifs.
- c) Par ancienneté, aux salariés provenant 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.
- d) Par ancienneté, aux salariés provenant 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) Par ancienneté, aux salariés de la banque.

** Un salarié provenant 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 9.03 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, selon l'ordre suivant, tout en reconnaissant que les principes relatifs au travail en continu de l'article 9.03 s'appliquent :

En semaine

- a) Par ancienneté, au préposé détenant un poste et rattaché à l'endroit où le travail supplémentaire est requis.
- b) Par ancienneté, aux salariés provenant de la banque affectés à un horaire de travail* dans le bâtiment où le travail supplémentaire est requis.
- c) Lorsque les paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas, par ancienneté, aux autres salariés de la banque.

* *Un salarié provenant 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) Par ancienneté de temps complet aux préposés permanents détenant un poste.
- b) Par ancienneté aux salariés de la banque.

Salarié affecté à l'entretien sanitaire à l'année

Lorsque l'absence d'un des deux salariés qui sont affectés à l'entretien sanitaire durant toute l'année détenant un horaire couvrant plusieurs établissements génère du travail supplémentaire, le deuxième salarié a priorité pour effectuer ce travail supplémentaire.

- 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 9.03 s'applique.

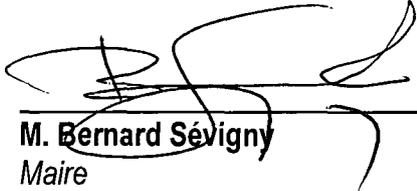
- 6. Les règles particulières suivantes quant au travail supplémentaire s'appliquent :

- 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.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

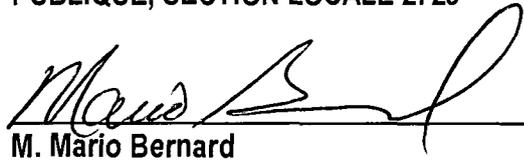


M. Bernard Sévigny
Maire

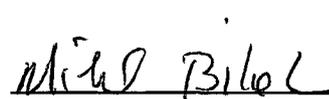


M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

Horaire période d'opération des glaces

Entretien sanitaire	Semaine 1							Semaine 2						
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Chef équipe entretien sanitaire 1		15/23	15/23	15/23	15/23	15/23			15/23	15/23	15/23	15/23	15/23	
Préposé entretien sanitaire 1		6.5/15	6.5/15	6.5/15	6.5/15	6.5/15			6.5/15	6.5/15	6.5/15	6.5/15	6.5/15	
Préposé entretien sanitaire 2		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24			16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 3		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24			16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 4		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24			16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 5		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24			16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 6		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24			16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 7		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24			16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 8		16/2	16/2		16/2	16/2			16/2	16/2		16/2	16/2	
Substitué permanent 1 (ent ménager seul.)				16/2	16/2	16/2	16/2		16/2		16/2	16/2	16/2	
Substitué permanent 2 (ent ménager seul.)	16/2	16/2	16/2	16/2					16/2	16/2	16/2			16/2
Substitué permanent 3 (évent priorité arène)	6/16	6/16	6/16	6/16					6/16	6/16	6/16			6/16
Substitué permanent 4				6/16	CJD	6/16	CJD		CJD		6/16	CJD	6/16	
Substitué permanent 5	EL.	EL.			EL.	15/15				EL.	EL.		15/15	EL.
Substitué permanent 6	Palais	Palais		15/15	Palais					Palais	15/15		Palais	Palais
Substitué permanent 7	ID	15/15		ID	ID				15/15	ID			ID	ID

Centre Julien-Ducharme (CJD)		Semaine 1						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	
Responsable 1		6/16	6/16	6/16			6/16	
Préposé centres récréatifs 1	6/16			6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 2		6/16	6/16			6/16	6/16	
Préposé centres récréatifs 3		15.5/1.5	15.5/1.5			15.5/1.5	15.5/1.5	
Préposé centres récréatifs 4	15.5/1.5			15.5/1.5	15.5/1.5	15.5/1.5		

Semaine 2						
Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
6/16	6/16	6/16	6/16			
			6/16	6/16	6/16	6/16
6/16	6/16			6/16	6/16	
15.5/1.5	15.5/1.5	15.5/1.5			15.5/1.5	
			15.5/1.5	15.5/1.5	15.5/1.5	15.5/1.5

		Semaine 1						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	
Responsable 2			6/16	6/16		6/16	6/16	
Préposé centres récréatifs 5	6/16	6/16			6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 6			15.5/1.5	15.5/1.5		15.5/1.5	15.5/1.5	

Semaine 2						
Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
6/16	6/16			6/16	6/16	
		6/16	6/16		6/16	6/16
15.5/1.5	15.5/1.5			15.5/1.5	15.5/1.5	

Palais des sports (Palais)		Semaine 1						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	
Responsable 3			6/16	6/16		6/16	6/16	
Préposé centres récréatifs 7	6/16	6/16		6/16	6/16			
Préposé centres récréatifs 8			15.5/1.5	15.5/1.5		15.5/1.5	15.5/1.5	

Semaine 2						
Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
6/16	6/16		6/16	6/16		
		6/16	6/16		6/16	6/16
15.5/1.5	15.5/1.5		15.5/1.5	15.5/1.5		

		Semaine 1						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	
Responsable 4		6/16	6/16			6/16	6/16	
Préposé centres récréatifs 9	6/16	6/16		6/16	6/16			
Préposé centres récréatifs 10		15.5/1.5	15.5/1.5			15.5/1.5	15.5/1.5	

Semaine 2						
Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
6/16	6/16		6/16	6/16		
	6/16	6/16			6/16	6/16
15.5/1.5	15.5/1.5		15.5/1.5	15.5/1.5		

Événements	Semaine 1						
	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
approx : 15 novembre au 1er avril							
Chef équipe ent. san 2 / événements		7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
Préposé événements 1		6/16	6/16		6/16	6/16	
Préposé événements 2		6/16	6/16		6/16	6/16	
Préposé événements 3	6/16	6/16	6/16	6/16			
Préposé événements 4				6/16	6/16	6/16	6/16
Préposé événements 5	6/16	6/16	6/16	6/16			
Préposé événements 6				6/16	6/16	6/16	6/16

Semaine 2						
Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
	6/16	6/16		6/16	6/16	
	6/16	6/16		6/16	6/16	
	6/16	6/16	6/16			6/16
6/16			6/16	6/16	6/16	
	6/16	6/16	6/16			6/16
6/16			6/16	6/16	6/16	

Horaire en dehors de la période d'opération des glaces

	Semaine 1								Semaine 2						
Entretien sanitaire	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam		Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Chef équipe entretien sanitaire 1		15/23	15/23	15/23	15/23	15/23				15/23	15/23	15/23	15/23	15/23	
Préposé entretien sanitaire 1		6,5/15	6,5/15	6,5/15	6,5/15	6,5/15				6,5/15	6,5/15	6,5/15	6,5/15	6,5/15	
Préposé entretien sanitaire 2		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24				16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 3		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24				16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 4		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24				16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 5		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24				16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 6		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24				16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 7		16/24	16/24	16/24	16/24	16/24				16/24	16/24	16/24	16/24	16/24	
Préposé entretien sanitaire 8		16/2	16/2		16/2	16/2				16/2	16/2		16/2	16/2	
Substitut permanent 1 (ent ménageur seul.)				16/2	16/2	16/2	16/2			16/2		16/2	16/2	16/2	
Substitut permanent 2 (ent ménageur seul.)	16/2	16/2	16/2	16/2						16/2	16/2	16/2			16/2
Substitut permanent 3 (éven/ priorité arène)	6/16	6/16	6/16	6/16						6/16	6/16	6/16			6/16
Substitut permanent 4	horaire saisonnier selon l'ETC							horaire saisonnier selon l'ETC							
Substitut permanent 5															
Substitut permanent 6															
Substitut permanent 7															

Centre Julien-Ducharme (CJD)	Semaine 1								Semaine 2						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam		Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 1		6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16					6 / 16	6 / 16	6 / 16			6 / 16
Préposé centres récréatifs 1		6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16					6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16		
Préposé centres récréatifs 2	6 / 16			6 / 16	6 / 16	6 / 16					6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16	
Préposé centres récréatifs 3		16 / 2	16 / 2	16 / 2			16 / 2		16 / 2	16 / 2			16 / 2	16 / 2	
Préposé centres récréatifs 4			16 / 2	16 / 2	16 / 2	16 / 2					16 / 2	16 / 2	16 / 2	16 / 2	

Centre Julien-Ducharme (CJD)	Semaine 3						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 1	6 / 16	6 / 16			6 / 16	6 / 16	
Préposé centres récréatifs 1		6 / 16	6 / 16	6 / 16			6 / 16
Préposé centres récréatifs 2			6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16	
Préposé centres récréatifs 3		16 / 2	16 / 2	16 / 2	16 / 2		
Préposé centres récréatifs 4			16 / 2	16 / 2	16 / 2	16 / 2	

Centre Julien-Ducharme (CJD)	Semaine 4						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 1		6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16		
Préposé centres récréatifs 1	6 / 16	6 / 16			6 / 16	6 / 16	
Préposé centres récréatifs 2			6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16	
Préposé centres récréatifs 3		16 / 2	16 / 2	16 / 2	16 / 2		
Préposé centres récréatifs 4		16 / 2	16 / 2			16 / 2	16 / 2

Centre Julien-Ducharme (CJD)	Semaine 5						
Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 1		6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16		
Préposé centres récréatifs 1		6 / 16	6 / 16	6 / 16	6 / 16		
Préposé centres récréatifs 2		6 / 16	6 / 16			6 / 16	6 / 16
Préposé centres récréatifs 3		16 / 2	16 / 2	16 / 2	16 / 2		
Préposé centres récréatifs 4	16 / 2			16 / 2	16 / 2	16 / 2	

Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 2		6/16	6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 5		6/16	6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 6		6/16	6/16	6/16	6/16		

*En cas d'événements, les horaires peuvent être modifiés pour répondre aux besoins

Palais des sports* (Palais)

Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 3		6/16	6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 7		6/16	6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 8		6/16	6/16	6/16	6/16		

*En cas d'événements, les horaires peuvent être modifiés pour répondre aux besoins

Titre	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Responsable 4		6/16	6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 9		6/16	6/16	6/16	6/16		
Préposé centres récréatifs 10		6/16	6/16	6/16	6/16		

*En cas d'événements, les horaires peuvent être modifiés pour répondre aux besoins

Événements

approx : 1er avril au 15 novembre

Semaine 1

	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
Chef équipe ent. san 2 / événements		7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
Préposé événements 1		7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
Préposé événements 2		7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
Préposé événements 3	6/16	6/16	6/16	6/16			
Préposé événements 4				6/16	6/16	6/16	6/16
Préposé événements 5		7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
Préposé événements 6		7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	

Semaine 2

Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
	6/16	6/16	6/16			6/16
6/16			6/16	6/16	6/16	
	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	
	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	7.5/16	

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 23)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729**

Objet : Réaffectation de [REDACTED]

CONSIDÉRANT que [REDACTED] ne peut assumer sa fonction de responsable des centres récréatifs en raison de ses limitations fonctionnelles permanentes émises le 7 août 2013;

CONSIDÉRANT que les restrictions 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 que [REDACTED] occupe actuellement un poste de préposé aux centres récréatifs à l'aréna Ivan-Dugré qui est compatible avec ses limitations fonctionnelles;

Considérant que ce poste comporte le fait de travailler les lundis dans un autre aréna.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

1. Le salarié ne peut être inscrit sur la liste de rappel du Centre Julien-Ducharme.
2. La présente lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.
3. La présente entente n'a pas pour but de créer un précédent et ne s'applique qu'à ce cas précis.

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

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE



M. Bernard Sévigny
Maire



M^e Isabelle Sauvé
Greffière

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2729



M. Mario Bernard
Président



Michel P. Bilodeau
Vice-président

**LETTRE D'ENTENTE
(N° 24)
ENTRE
LA VILLE DE SHERBROOKE
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2729**

Objet : Création de postes permanents et mesures de transition

CONSIDÉRANT que les parties ont procédé à une analyse des besoins en main-d'œuvre au niveau des postes de salariés permanents;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de créer les postes permanents énumérés à l'annexe ci-jointe;

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu de transformer les postes permanents énumérés à l'annexe ci-jointe;

CONSIDÉRANT que la description de la fonction de « technicienne ou technicien en entretien du réseau » a été modifiée;

CONSIDÉRANT que la Ville implante actuellement un système informatique pour gérer les listes de rappels qui doit tenir compte des modifications apportées aux règles prévues à la convention collective;

CONSIDÉRANT que pour les fins d'impression de la présente convention collective, les listes d'ancienneté sont mises à jour au 12 novembre 2016 et que la convention collective prévoit qu'elles doivent être mises à jour en date du 31 décembre;

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Le processus visant à créer et afficher, suivant les dispositions de la convention collective, les postes dont la création est prévue à l'annexe ci-jointe débutera le plus tôt possible suivant la date de la signature de la convention collective et complété, au plus tard, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables après la date de la signature de la convention collective. Une fois affichés, les postes sont comblés suivant les dispositions de la convention collective.

3. L'abolition des postes, dont la transformation est prévue à l'annexe ci-jointe, sera complétée au plus tard le 31 décembre 2018 par attrition. Advenant que les trois (3) abolitions ne soient complétées à cette date, les postes abolis, seront ceux des salariés les plus jeunes en ancienneté, et les dispositions prévues à l'article 21.06 b) s'appliqueront. Le processus visant à créer et afficher, suivant les dispositions de la convention collective, les postes découlant de cette transformation, débutera le plus tôt possible suivant la date de la signature de la convention collective et complété, au plus tard, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables après la date de la signature de la convention collective. Une fois affichés, les postes sont comblés suivant les dispositions de la convention collective.
4. La fonction de « technicienne ou technicien en entretien du réseau » est réévaluée de la classe 10 à la classe 12 à compter de la date de la signature de la convention collective.
5. La liste d'ancienneté utilisée pour les fins d'impression de la convention collective est celle qui sera affichée le 1^{er} février 2017 et qui entrera en vigueur le 1^{er} mars 2017, le tout conformément à l'article 20.01 e) de la nouvelle convention collective.
6. Les modalités prévues à la nouvelle convention collective concernant les listes de rappel entreront en vigueur au plus tard le 30 janvier 2017. Également, les modifications apportées à l'article 9.03 a) (b dans la convention collective expirée au 31 décembre 2014) entreront en vigueur à compter de cette date.
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 ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

Fait et signé à Sherbrooke, ce 16^e jour de décembre 2016.

LA VILLE DE SHERBROOKE

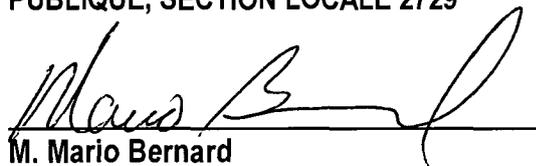


M. Bernard Sévigny
Maire



M^e Isabelle Sauvé
Greffière

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



M. Mario Bernard
Président



M. Michel P. Bilodeau
Vice-président

ANNEXE
NOUVEAUX POSTES PERMANENTS

POSTES		REMARQUES
Entretien des réseaux		
Préposé à l'entretien et au raccordement en Chef d'équipe – Aqueduc et égout	1	Transformation
Préposé à l'entretien et au raccordement en Chef d'équipe cl. 11	2	Transformation
Ateliers mécaniques		
Mécanicien de machinerie lourde	3	
Voirie		
Préposé à l'écocentre	2	
Chef d'équipe - écocentres	1	
Construction-voirie		
Poseur de coffrages (SIU)/Opérateur d'appareils motorisés « A » - Chargeur 2¼ v.c. et plus	1	
Chef équipe - Voirie (SIU) et Opérateur d'appareils motorisés « A » - Chargeur 2¼ v.c. et plus	1	
Parcs		
Préposé à l'inspection des installations parcs et espaces verts	1	
Opérateur d'appareils motorisés « C » - Tracteur tondeuse/Opérateur-mécanicien de remontées mécaniques	1	
Entretien du bâtiment		
Plombier	1	

Séance ordinaire du conseil municipal de la Ville de Sherbrooke, tenue à la salle 316 de l'hôtel de ville, 191 rue du Palais, le 21 novembre 2016, présidée par le président du conseil Serge Paquin, à laquelle assistaient son honneur le maire Bernard Sévigny, les conseillères et les conseillers Nicole Bergeron, Hélène Dauphinais, Vincent Boutin, Danielle Berthold, Louisda Brochu, Rémi Demers, Robert Y. Pouliot, Nicole A. Gagnon, Jean-François Rouleau, Diane Délisle, Bruno Vachon, Annie Godbout, Julien Lachance, Chantal L'Espérance, Marc Denault, Pierre Tardif et Christine Ouellet.

RÉSOLUTION C.M. 2016-2311-00

Négociation de convention collective

PROPOSÉ PAR LE CONSEILLER BRUNO VACHON
APPUYÉ PAR LA CONSEILLÈRE CHANTAL L'ESPÉRANCE

D'autoriser la signature de la convention collective régissant les années 2015 à 2019 inclusivement, de même que les lettres d'ententes afférentes, convention collective à intervenir entre la Ville de Sherbrooke et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2729 (cols bleus).

Les conseillères Godbout, Dauphinais et Bergeron et le conseiller Lachance enregistrent leur dissidence.

ADOPTÉ À LA MAJORITÉ

« Je, soussignée, Isabelle Sauvé, greffière de la Ville de Sherbrooke, certifie par les présentes que l'extrait ci-dessus est vrai. »



Handwritten signature of Isabelle Sauvé in cursive script.

Me Isabelle Sauvé